

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PERSAINGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
PADA KARYAWAN BAGIAN *FILLING* REGU B DI  
PT. KARUNIA ALAM SEGAR DI GRESIK**



**Diajukan Oleh :**

**YENI PEBRIYANTI**

**NIM : 2018020029**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS GRESIK  
2022**

## SKRIPSI

# **PENGARUH MOTIVASI DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN BAGIAN *FILLING* REGU B DI PT. KARUNIA ALAM SEGAR DI GRESIK**

Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Gresik



**Diajukan Oleh :**

**YENI PEBRIYANTI**

**NIM : 2018020029**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS GRESIK  
2022**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PERSAINGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN  
FILLING REGU B DI PT. KARUNIA ALAM SEGAR  
DI GRESIK**

**SKRIPSI**

Diajukan oleh :

**YENI PEBRIYANTI**  
NIM : 2018020029

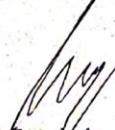
Skripsi telah disetujui untuk diseminarkan  
Pada Tanggal: 20 juni 2022  
Oleh :

Pembimbing I



**(Denny Astanto, S.E., M.M.)**  
NIDN: 0720107402

Pembimbing II



**(Niswan Bayu Syasindy, S.E., M.M.)**  
NIDN: 0720079202

Ketua Program Studi,

**(Umar Burhan, S.E., M.M.)**  
NIDN: 0718058006

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PERSAINGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN  
FILLING REGU B DI PT. KARUNIA ALAM SEGAR DI GRESIK**

**SKRIPSI**

Diajukan oleh :

**YENI PEBRIYANTI**

NIM : 2018020029

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan telah di-revisi  
sebagaimana disarankan oleh Tim Penguji  
Pada Tanggal : 22 juli 2022

Dosen Pembimbing

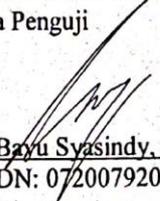


(Denny Astanto, S.E., M.M.)  
NIDN: 0720107402

Ketua Penguji

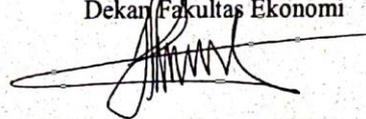


(Dini Kusumaningrum, S.Si., M.M.)  
NIDN : 0727078806  
Anggota Penguji



(Niswan Bayu Syasindy, S.E., M.M.)  
NIDN: 0720079202

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi



(Firdaus Indrajaya Tuharea, S.E., M.Si.)  
NIDN : 0023057801

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yeni Pebriyanti

Nim : 2018020029

Fakultas : Ekonomi

Program : S-1

Program studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul : Pengaruh Motivasi dan Persaingan kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan bagian *Filling* Regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik adalah hasil karya sendiri dan bukan "DUPLIKASI" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar bacaan.

Apabila ternyata di dalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh **DIBATALKAN**, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

Gresik, 22 juli 2022

Yang Menyatakan



YENI .P.

**PENGARUH MOTIVASI DAN PERSAINGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN BAGIAN  
*FILLING* REGU B DI PT. KARUNIA ALAM SEGAR  
DI GRESIK**

Yeni Pebriyanti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gresik

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik yang berjumlah 72 responden. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* tipe *sampling Total*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan kuesioner (angket). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi dan persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

**Kata Kunci “: Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Persaingan kerja, dan Kepuasan Kerja**

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPETITION  
ON JOB PRODUCTIVITY THROUGH JOB SATISFACTION AS  
INTERVENING VARIABLE ON EMPLOYEES IN FILLING TEAM B IN PT.  
THE GIFT OF FRESH NATURE  
IN GRESIK**

*Yeni Pebriyanti*

*Management Study Program, Faculty of Economics, University of Gresik*  
**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation and work competition on work productivity through job satisfaction of employees of the filling team B at PT. Karunia Alam Segar. The sample in this study were employees of the filling team B at PT. Karunia Alam Segar in Gresik, amounting to 72 respondents. The sampling method was carried out by the probability sampling method with the Total sampling type. Data collection methods used are interviews, observation and questionnaires (questionnaire). The analytical method used in this research is instrument test (validity test and reliability test), percentage descriptive analysis, classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination using SPSS. The results of research on work motivation and job competition have a significant effect on job satisfaction. Motivation and work competition have a significant effect on work productivity. Job satisfaction has a significant effect on work productivity. Motivation and job competition have a positive and significant effect on work productivity through job satisfaction.*

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

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohiim,,,

Syukur Alhamdulillah saya panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan nikmat dan karunia-Nya, serta sholawat dan salam tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi kita Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Bagian *Filling Regu B* di PT. Karunia Alam Segar di Gresik”**. sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M).

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Ibu dr. Riski Dwi Prameswari, M.Kes., selaku Rektor Universitas Gresik.
2. Bapak Firdaus Indrajaaya Tuharea S. E., M. Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Bapak Umar Burhan, S.E., M.M, selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gresik.
4. Bapak Denny Astanto, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan dorongan serta semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.
5. Bapak Niswan Bayu Syasindy S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan dorongan serta semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf pengajar Program Studi Manajemen yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
7. Orang tuaku, serta saudara-saudaraku semuanya yang telah memberikan doa, semangat dan dorongannya atas perjalanan kuliahku hingga terselesaikan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat aku dan Teman-teman kerja aku, yang telah memberikan doa, semangat dan dorongannya atas perjalanan kuliahku hingga terselesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Manajemen yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis baik selama dalam mengikuti perkuliahan maupun selama penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dan memberikan informasi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lebih lanjut.Amiin.

Gresik, 22 Juli 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.1 Manfaat Praktis .....	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Manajemen .....	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.4 Pengertian Motivasi .....	12
2.1.5 Tujuan Motivasi.....	13
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	13
2.1.7 Metode Motivasi.....	16
2.1.8 Indikator Motivasi.....	17
2.1.9 Pengertian Persaingan .....	18
2.1.10 Kebaikan Dalam Persaingan.....	19

2.1.11	Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Persaingan .....	19
2.1.12	Indikator Persaingan .....	21
2.1.13	Pengertian Kepuasan.....	22
2.1.14	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan .....	23
2.1.15	Indikator Kepuasan .....	24
2.1.16	Pengertian Produktivitas .....	25
2.1.17	Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas .....	26
2.1.18	Teknik Memperbaiki Produktivitas .....	28
2.1.19	Indikator Produktivitas.....	30
2.2	Penelitian Terdahulu .....	31
2.3	Kerangka Konseptual.....	35
2.4	Hipotesis.....	36
BAB III.....		37
METODE PENELITIAN.....		37
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	37
3.2	Definisi Operasional Variabel .....	37
3.3	Indikator Variabel Penelitian.....	41
3.4	Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.4.1	Populasi .....	42
3.4.2	Sampel.....	42
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel .....	43
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	44
3.5.1	Data Primer.....	44
3.5.2	Data Sekunder.....	46
3.6	Metode Analisis Data.....	46
3.6.1	Statistik Deskriptif .....	47
3.6.2	Analisis Interval.....	47
3.6.3	Uji Validitas.....	49
3.6.4	Uji Reliabilitas .....	49
3.6.5	Analisis Korelasi.....	50
3.6.6	Uji Asumsi Klasik.....	51
3.6.7	Koefisien Determinasi.....	53

3.6.8 Analisis Regresi Linear Berganda .....	54
3.6.9 Uji Hipotesis .....	55
3.6.10 Analisis Path.....	57
BAB IV .....	60
PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....	60
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	60
4.1.1 Visi dan Misi dari PT KARUNIA ALAM SEGAR .....	61
4.1.2 Struktur Organisasi .....	61
4.2 Waktu Penelitian.....	62
4.3 Hasil Penelitian.....	62
4.3.1 Statistik Deskriptif .....	62
4.3.2 Analisis Interval.....	63
4.3.3 Deskripsi Karakteristik Responden .....	64
4.3.4 Variabel Deskriptif Penelitian Berdasarkan Karakteristik Responden ..	66
4.3.5 Uji Validitas.....	77
4.3.6 Uji Reliabilitas .....	79
4.3.7 Analisis Korelasi.....	80
4.3.8 Uji Asumsi Klasik.....	82
4.3.9 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	95
4.3.10 Analisis Regresi Linear Berganda .....	96
4.3.11 Uji Hipotesis .....	98
4.3.12 Analisis Path.....	102
4.4 Pembahasan .....	104
BAB V.....	108
PENUTUP .....	108
5.1 Kesimpulan.....	108
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	110
5.3 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA .....	112
LAMPIRAN .....	115

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Penelitian .....	41
Tabel 3. 2 Skala Dasar Interpretasi Skor Rata-rata Pernilaian Responden .....	46
Tabel 3. 3 Dasar Interpretasi Skor Rata-rata Penilaian Responden .....	48
Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien korelasi nilai R .....	50
Tabel 3. 5 Hasil Analisis Jalur.....	59
Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif.....	62
Tabel 4. 2 Dasar Interpretasi Skor Rata-rata Penilaian Responden .....	63
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	65
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	66
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Penghargaan dan Prestasi .....	66
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kebutuhan dan Dukungan .....	67
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kebutuhan untuk berafiliasi .....	67
Tabel 4. 9 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Berpikir Positif .....	68
Tabel 4. 10 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Meningkatkan keterampilan .....	68
Tabel 4. 11 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator deskripsi kerja .....	69
Tabel 4. 12 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Menjaga hubungan dengan atasan .....	69
Tabel 4. 13 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Saling Menguntungkan .....	70
Tabel 4. 14 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Penghasilan/Gaji.....	71
Tabel 4. 15 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Pekerjaan.....	71
Tabel 4. 16 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator kemampuan Kerja Sama .....	72
Tabel 4. 17 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Teladan Atasan .....	72
Tabel 4. 18 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Promosi Jawaban .....	73
Tabel 4. 19 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Lingkungan Kerja.....	73
Tabel 4. 20 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kemampuan... 74	74

Tabel 4. 21 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Meningkatkan Hasil .....	74
Tabel 4. 22 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Semangat Kerja .....	75
Tabel 4. 23 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Pengembangan Diri .....	75
Tabel 4. 24 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Mutu/Kualitas Kerja.....	76
Tabel 4. 25 Deskripsi Jawaban Respponden Berdasarkan Indikator Efisiensi/Ketepatan Waktu .....	76
Tabel 4. 26 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	77
Tabel 4. 27 Hasil Uji Validitas Variabel Persaingan .....	78
Tabel 4. 28 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan.....	78
Tabel 4. 29 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas .....	79
Tabel 4. 30 Hasil uji reliabilitas.....	80
Tabel 4. 31 Analisis korelasi .....	81
Tabel 4. 32 Kolmogrov-Smirnov Persamaan 1 .....	83
Tabel 4. 33 Kolmogrov-Smirnov Persamaan 2 .....	83
Tabel 4. 34 Grafik uji Autokorelasi Durbin Watson .....	86
Tabel 4. 35 Grafik uji Autokorelasi Durbin Watson .....	87
Tabel 4. 36 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1 .....	88
Tabel 4. 37 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2 .....	89
Tabel 4. 38 Uji Multikolinieritas Persamaan 1 .....	91
Tabel 4. 39 Uji Multikolinieritas Persamaan 2.....	91
Tabel 4. 40 Uji Linearitas Motivasi terhadap Kepuasan.....	92
Tabel 4. 41 Uji Linearitas Persaingan terhadap Kepuasan .....	92
Tabel 4. 42 Uji Linearitas Motivasi terhadap Produktivitas .....	93
Tabel 4. 43 Uji Linearitas Persaingan terhadap Produktivitas .....	93
Tabel 4. 44 Uji Linearitas Kepuasan terhadap Produktivitas .....	94
Tabel 4. 45 Koefisien Determinasi persamaan 1 .....	95
Tabel 4. 46 Koefisien Determinasi persamaan 2 .....	95
Tabel 4. 47 Analisis regresi linear berganda tahap 1 .....	96
Tabel 4. 48 Analisis regresi linear berganda tahap 2 .....	97
Tabel 4. 49 Uji t persamaan 1 .....	98
Tabel 4. 50 Uji t persamaan 2.....	100
Tabel 4. 51 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	103

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 3. 1 Diagram Jalur .....	55
Gambar 3. 2 Kurva Penerimaan atau penolakan hipotesis uji-t .....	57
Gambar 3. 3 Model Path Analisis.....	58
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bagian Filling Regu B di PT. KARUNIA ALAM SEGAR.....	61
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Gambar 4. 3 Grafik Histogram Persamaan 1 .....	84
Gambar 4. 4 Grafik Histogram Persamaan 2 .....	84
Gambar 4. 5 Grafik Normal P-P Plot Persamaan 1 .....	85
Gambar 4. 6 Grafik Normal P-P Plot Persamaan 2 .....	85
Gambar 4. 7 Uji heteroskedastisitas persamaan 1 .....	89
Gambar 4. 8 Uji heteroskedastisitas persamaan 2 .....	90
Gambar 4. 9 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_1$ Uji-t.....	99
Gambar 4. 10 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0$ Uji-t .....	100
Gambar 4. 11 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0$ Uji-t .....	101
Gambar 4. 12 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0$ Uji-t .....	101
Gambar 4. 13 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan $H_0$ Uji-t .....	102
Gambar 4. 14 Hasil Analisis Jalur .....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. 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. sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. 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 karena tiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga baik dan tidaknya tingkat

produktivitas sangat mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan. Karyawan yang bekerja semakin loyal terhadap organisasi atau perusahaan, semakin termotivasi, bekerja dengan perasaan senang dan yang lebih penting dapat memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi. Namun terkadang motivasi karyawan menurun yang bisa berakibat menurunnya tingkat produktivitas perusahaan.

Salah satunya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan membutuhkan motivasi yang tinggi. Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:322), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan . Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi ukuran kondisi yang tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong suatu keinginan, serta pendukung dalam kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi kebutuhan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat dengan cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah optimal. Motivasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karena

pada umumnya karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila suatu perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugasnya dalam suatu perusahaan. Dalam mendukung pelaksanaan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan misalnya sebuah kenaikan gaji kepada karyawan agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah persaingan kerja. Persaingan kerja di sebuah tempat kerja adalah suatu hal yang biasa terjadi di lingkungan kerja atau perusahaan. Tapi terkadang, persaingan kerja tersebut bisa membuat suasana kerja karyawan terganggu sehingga berakibat produktivitas kerja karyawan bisa menurun. Malayu S.P. Hasibuan (2019:199) mengatakan “Persaingan kerja adalah kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan di motivasi oleh ambisi untuk memperoleh pengakuan, penghargaan, dan status sosial yang terbaik”. Persaingan kerja dalam perusahaan biasanya di arahkan untuk tujuan dan bukan egoisme setiap individu. Sehingga persaingan kerja menyebabkan konflik antar individu yang membuat gesekan antara rekan kerja. Oleh karena itu, pimpinan harus bisa meyakinkan karyawannya untuk bersaing mencapai tujuan bersama bukan interpersonal.

Terpenuhinya kepuasan kerja atas motivasi kerja dan persaingan kerja tersebut dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan kerja. Sebaliknya rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap motivasi kerja dan persaingan kerja menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan, serta membuat peluang

kerja untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kepuasan kerja pada dasarnya membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Handoko dalam Edy Sutrisno (2020:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Vecchio dalam Wibowo (2016:224) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Setiap orang yang bekerja pasti berharap memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pemimpin. Untuk itu, pemimpin perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. 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.

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kerja kepada karyawan untuk

melakukan pekerjaan dengan baik. Pimpinan akan mengawasi dengan serius aktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan persaingan kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini akan mengamati pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik. Hal ini didasarkan dalam penelitian ini produktivitas kerja karyawan bagian Filling regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik tidak memenuhi target perusahaan karena motivasi kerja karyawan kurang ditandai seringnya tidak masuk kerja tanpa alasan padahal ada potongan gaji, selain itu persaingan kerja yang sangat ketat di perusahaan, salah satunya karena karyawan honorer ingin menjadi karyawan tetap, selain itu adapun karyawan yang ingin naik jabatan di perusahaan. Hal tersebut membuat kepuasan dalam bekerja kurang yang disebabkan karyawan masih belum sadar akan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sehingga target yang diberikan perusahaan tidak terpenuhi. Hal ini tentunya menjadi permasalahan yang serius, karena iklim kerja menjadi tidak kondusif. Sehingga masih ada banyak hal yang perlu diperhatikan, terkait dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan persaingan kerja yang ada di lingkungan kerja setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, beberapa persoalan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik?
2. Apakah ada pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik?
3. Apakah ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik?
4. Apakah ada pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik?
5. Apakah ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik?
6. Apakah ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik?
7. Apakah ada pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi perusahaan dan memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.4.1 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini di harapkan berguna sebagai bahan masukan dalam menentukan langkah-langkah yang diambil dimasa yang akan datang dan untuk bahan pemikiran dalam mengambil kebijaksanaan mengenai pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga perusahaan dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang lebih meningkat serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berkembang sesuai dengan perkembangan mendatang.

2. Bagi akademisi dan dunia pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan kepustakaan bagi Universitas. Serta mampu memberikan sumbangan ilmu bagi khasanah dunia manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah informasi, pengetahuan, serta pemahaman mengenai pengaruh motivasi dan persaingan terhadap produktivitas karyawan bagian filling regu B PT. Karunia Alam Segar di Gresik. Selain itu juga mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa kuliah, sehingga dapat dijadikan bekal jika penulis telah berada dalam dunia kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen berasal dari perkataan *manage to man*. Kata *manage* berarti ‘mengatur atau mengelola’, sedangkan kata *man* ‘manusia’. Kalau kedua kata tersebut digabungkan, manajemen berarti ‘mengelola atau mengatur manusia’. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam kayoto (2016), manusia (*man*) menjadi salah satu unsur sumber daya, selain *money*, *materials*, *machines*, *methods*, dan *market*, yang dibutuhkan organisasi guna mencapai tujuan.

Menurut G. R. Terry dan Leslie W. Rue dalam karyoto (2016:3) mengatakan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan terhadap suatu kelompok orang ke arah tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

##### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi di perusahaan. Salah satunya tenaga kerja diharapkan mampu, cakap dan terampil dan berkemauan serta mempunyai kesungguhan untuk bekerja yang efektif dan efisien.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti (2009:5) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelaksanaan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Triton Pb (2010:81) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengelolaan organisasional baik individual maupun kolektif terhadap manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran organisasi, dengan cara menghindari sebanyak mungkin perlakuan manusia sebagai aset, namun sebaliknya, meningkatkan upaya-upaya perlakuan manusia sebagai partner.

Menurut Edy Sutrisno (2020:5), manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

### **2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2009:4), peran manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 1) Penetapan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.

- 2) Penetapan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan azas *the right man in the right place and the right man on the right job*.
- 3) Penempatan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- 4) Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
- 6) Pemantauan dengan cermat undang-undang perburuhan, dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
- 7) Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Pengaturan mutasi karyawan.
- 10) Pengaturan pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

#### **2.1.4 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang , agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut G. R Terry dan Leslie W.R dalam karyoto (2016:110), motivasi adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat para pekerja bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan.

### **2.1.5 Tujuan Motivasi**

Ada beberapa tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2019:146), yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Edy Sutrisno (2020:116), motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor ekstern yang berasal dari luar diri (*environment factors*) yaitu sebagai berikut:

## 1. Faktor Intern

### a. Keinginan untuk dapat hidup

Kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

### d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

### e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih

termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi.

## 2. Faktor ekstern

### a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

### b. Kompensasi

Kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

### c. Supervisi yang baik

Pekerjaan yang dilakukan seorang supervisor dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain untuk mengambil tindakan. Pemberian dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan karyawan atau pegawai agar mereka bersemangat dalam mencapai hasil yang dikehendaki.

d. Ada jaminan karir

Karir adalah serangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Dengan memiliki jaminan karir maka seorang karyawan akan lebih termotivasi dalam pekerjaannya, juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dan tindakan disiplin.

### **2.1.7 Metode Motivasi**

Metode motivasi dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2019:149) menyatakan bahwa terdapat dua metode dari motivasi, motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Adapun penjelasan mengenai metode motivasi tersebut akan dijelaskan dalam uraian dibawah ini.

1. Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktif.

### **2.1.8 Indikator Motivasi**

Indikator yang dipakai sebagai panduan dalam penelitian ini adalah pendapat dari David McClelland dalam Edy Sutrisno (2020:128) yang menyatakan tentang teori tiga kebutuhan yang mempengaruhi motivasi, yaitu kebutuhan berprestasi (*need of achievement*), kebutuhan berkuasa (*need of power*), kebutuhan berafiliasi (*need of affiliation*). Maka dari ketiga dimensi tersebut didapatlah indikator motivasi bekerja berikut :

1. *Need for achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan yang berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

## 2. *Need for power*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan yang mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab.

## 3. *Need for affiliation*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

Menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain

### **2.1.9 Pengertian Persaingan**

Persaingan merupakan perjuangan dari dua atau lebih orang untuk tujuan yang sama yang terbatas sehingga dapat memiliki tujuan yang pasti.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:199), Persaingan kerja adalah kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan dimotivasi oleh ambisi untuk memperoleh pengakuan, penghargaan, dan status sosial yang terbaik.

Menurut Triton (2010:80), Persaingan kerja adalah suatu peluang bagi pegawai untuk berkembang dan menonjolkan kinerja. Semakin baik menyikapinya, semakin bergairah dalam bekerja dan berkarir. Dengan demikian, rasa cemas, stres, dan perasaan negatif lainnya akan hilang dengan sendirinya.

Proses disosiatif sering disebut sebagai *oppositional processes*, yang persis halnya dengan kerjasama, dapat ditemukan pada setiap masyarakat, meskipun bentuk dan arahnya ditentukan oleh kebudayaan dan sistem sosial

masyarakat bersangkutan. Oposisi dapat diartikan sebagai cara berjuang melawan seseorang atau sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Pola-pola oposisi tersebut dinamakan juga sebagai perjuangan untuk tetap hidup (*struggle for existence*).

Proses disosiatif adalah proses mengarah kepada pertikaian. Persaingan adalah Persaingan atau *competition* dapat diartikan sebagai suatu proses sosial dimana individu atau kelompok manusia yang bersaing mencari keuntungan melalui bidang kehidupan yang pada suatu masa tertentu menjadi pusat perhatian umum (baik perseorangan maupun kelompok manusia) dengan cara menarik perhatian masyarakat atau dengan mempertajam prasangka yang telah ada tanpa mempergunakan ancaman atau kekerasan.

#### **2.1.10 Kebaikan Dalam Persaingan**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:200), menjelaskan ada kebaikan dalam sebuah persaingan yaitu:

1. Evaluasi diri/intropeksi diri demi kemajuan.
2. Moral kerja atau prestasi akan meningkat.
3. Mengembangkan diri demi kemajuan karena dorongan persaingan.
4. Memotivasi dinamika organisasi dan kreativitas karyawan.

#### **2.1.11 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Persaingan**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019:199), yang menyatakan hal-hal yang menyebabkan persaingan kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan sama yang ingin dicapai akan merangsang timbulnya persaingan dan konflik diantara individu atau kelompok karyawan. Setiap karyawan atau kelompok selalu berjuang untuk mencapai pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini memotivasi timbulnya persaingan atau konflik dalam memperoleh prestasi yang terbaik.

2. Ego manusia

Ego manusia yang selalu menginginkan lebih berhasil dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan atau konflik

3. Kebutuhan

Kebutuhan material dan nonmaterial yang terbatas akan menyebabkan timbulnya persaingan atau konflik. Pada dasarnya setiap orang menginginkan pemenuhan kebutuhan material dan non material yang lebih baik dari orang lain sehingga timbulah persaingan atau konflik.

4. Perbedaan pendapat

Perbedaan pendapat akan menimbulkan persaingan atau konflik. Karena setiap orang atau kelompok terlalu mempertahankan bahwa pendapatnya itulah yang paling tepat. Jika perbedaan pendapat tidak terselesaikan, akan timbul persaingan atau konflik yang kadang-kadang menyebabkan perpecahan.

5. Salah paham

Salah paham sering terjadi diantara orang-orang yang bekerja sama. Karena salah paham (salah persepsi) ini timbullah persaingan atau konflik diantara individu karyawan atau kelompok.

#### 6. Perasaan dirugikan

Perasaan dirugikan karena perbuatan orang lain akan menimbulkan persaingan atau konflik. Setiap orang dapat menerima kerugian dari perbuatan orang lain. Oleh karena itu, perbuatan yang merugikan orang lain hendaknya dicegah supaya tidak timbul konflik diantara sesamanya. Jika terjadi konflik pasti akan merugikan kedua belah pihak, bahkan akan merusak kerja sama.

#### 7. Perasaan sensitif

Perasaan sensitif atau mudah tersinggung akan menimbulkan onflik. Perilaku atau sikap seseorang dapat menyinggung perasaan orang lain yang dapat menimbulkan konflik atau perselisihan, bahkan dapat menimbulkan perkelahian di antara karyawan. Konflik terjadi karena harga dirinya tersinggung walaupun menurut orang lain tidak ada maksud jelek. Akan tetapi karena perasaan sensitif seseorang hal itu dianggap menghina.

### **2.1.12 Indikator Persaingan**

Menurut Triton (2010:81), ada lima indikator persaingan kerja karyawan yaitu:

#### 1. Berpikir positif terhadap persaingan.

Berpikir positif adalah sikap mental dari dalam diri sendiri seseorang untuk menghadapi kondisi yang dialami sebagai akibat logis dari perbuatannya sendiri. Maka saat orang yang dapat berpikir positif akan

tetap merasa bahagia seberat apapun kenyataan yang dihadapi terhadap persaingan kerja.

2. Meningkatkan keterampilan bagi diri.

Keterampilan pengembangan diri penting karena untuk membuat rencana strategis dan taktis untuk pertumbuhan diri dan profesional menuju tujuan.

3. Bekerja melebihi dari deskripsi kerja pada diri sendiri.

Adalah kegiatan kerja yang dilakukan seseorang secara sungguh-sungguh tanpa mengenal kata lelah dan menyerah hingga mencapai target yang sudah ditentukan. Mereka akan terus berusaha dan bekerja keras dengan baik dan maksimal.

4. Menjaga hubungan baik dengan atasan.

Karyawan harus menghargai atasan dan keputusan-keputusan yang dibuatnya agar tidak terjadi ketegangan dalam hubungan dengan atasan. Setiap karyawan harus bisa melihat keadaan secara objektif, untuk dapat menemukan jalan bahwa bisa menjalin kerjasama dengan atasan secara baik.

5. Saling menguntungkan dengan pesaing.

Adalah salah satu pemicu dalam mengembangkan hasil kerja yang lebih baik agar saling menguntungkan dalam bekerja di perusahaan.

### **2.1.13 Pengertian Kepuasan**

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya

memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2020:74), Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Sondang P. Siagian (2015:295), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

#### **2.1.14 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan**

Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2020:80), faktor-faktor yang memberikan kepuasan yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan istirahat,

perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan yang diberikan, promosi dan sebagainya.

### **2.1.15 Indikator Kepuasan**

Menurut Sondang P. Siagian (2011:298), indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Gaji

yaitu penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak bagi karyawan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya.

3. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Atasan

Seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

## 5. Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

## 6. Lingkungan kerja (Lingkungan fisik dan psikologis)

### **2.1.16 Pengertian Produktivitas**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut Edy Sutrisno (2020:99), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2020:100), produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Menurut Paul Mali dalam Sedarmayanti (2009:57), produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

### 2.1.17 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:72), adalah sebagai berikut:

#### 1. Sikap mental

a. Motivasi Kerja Motivasi kerja merupakan kekuatan/motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

#### b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan,etika, norma dan kaidah yang berlaku.

#### c. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk melihat sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

#### 2. Pendidikan dan Pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

### 3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

### 4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

### 5. Hubungan

Industrial Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

### 6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

### 7. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai terpenuhi gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

#### 9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

#### 10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

#### 11. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### **2.1.18 Teknik Memperbaiki Produktivitas**

Menurut Prokopenko dalam Wibowo (2016:98), ada beberapa cara untuk memperbaiki produktivitas yaitu: *industrial engineering technique*, *economic analysis*, dan *behavioral technique*. Berikut pengertian dari salah satu yang dipakai dalam teknik memperbaiki produktivitas yaitu:

#### 1. Studi Kerja (*work study*)

Studi kerja merupakan kombinasi studi metode teknik dan pengukuran kerja, yang digunakan untuk mempelajari pekerjaan orang dan

mengindikasikan faktor yang memengaruhi efisiensi. *Work study* biasanya digunakan dalam usaha meningkatkan output dari jumlah sumber daya tertentu dengan sedikit atau tanpa investasi kapital lebih lanjut. Hal ini dicapai dengan menganalisis pekerjaan sedang berjalan, proses, dan metode kerja.

## 2. Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi adalah proses yang terencana, dikelola, dan sistematis. Tujuannya adalah mengubah sistem, budaya, dan perilaku organisasi dengan maksud memengaruhi efektivitas organisasi.

## 3. Curah Gagasan

*Brainstroming* adalah suatu proses membangkitkan gagasan secara terorganisasi untuk menghindari evaluasi terlalu dini karena apabila demikian, dapat menutup timbulnya gagasan yang baik. Proses curah gagasan memberikan kesempatan setiap orang menyampaikan pendapatnya secara terbuka.

## 4. *Forced Fail Analysis*

*Forced Fail Analysis* merupakan alat untuk menganalisis situasi yang perlu diubah. Hal ini memfasilitasi perubahan dalam organisasi dengan meminimalkan usaha dan gangguan.

## 5. *Nominal Group Technique*

*Nominal Group Technique* merupakan pendekatan partisipatif pada penemuan fakta, identifikasi masalah dan kekuatan, membangkitkan gagasan, dan mengevaluasi progres.

### 2.1.19 Indikator Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2020:104), Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator-indikator produktivitas kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan

harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

#### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1**

No	Penelitian (tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
1	Rindi andika, Bambang widjanarko, Rizal ahmad (2019)	Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	Motivasi ( $X_1$ ) Persaingan ( $X_2$ ) Kepuasan ( $Z$ ) Produktivitas ( $Y_1$ )	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas	Variabel motivasi, persaingan, kepuasan, produktivitas	Tempat Penelitian, Obyek Penelitian, Metode Penelitan.

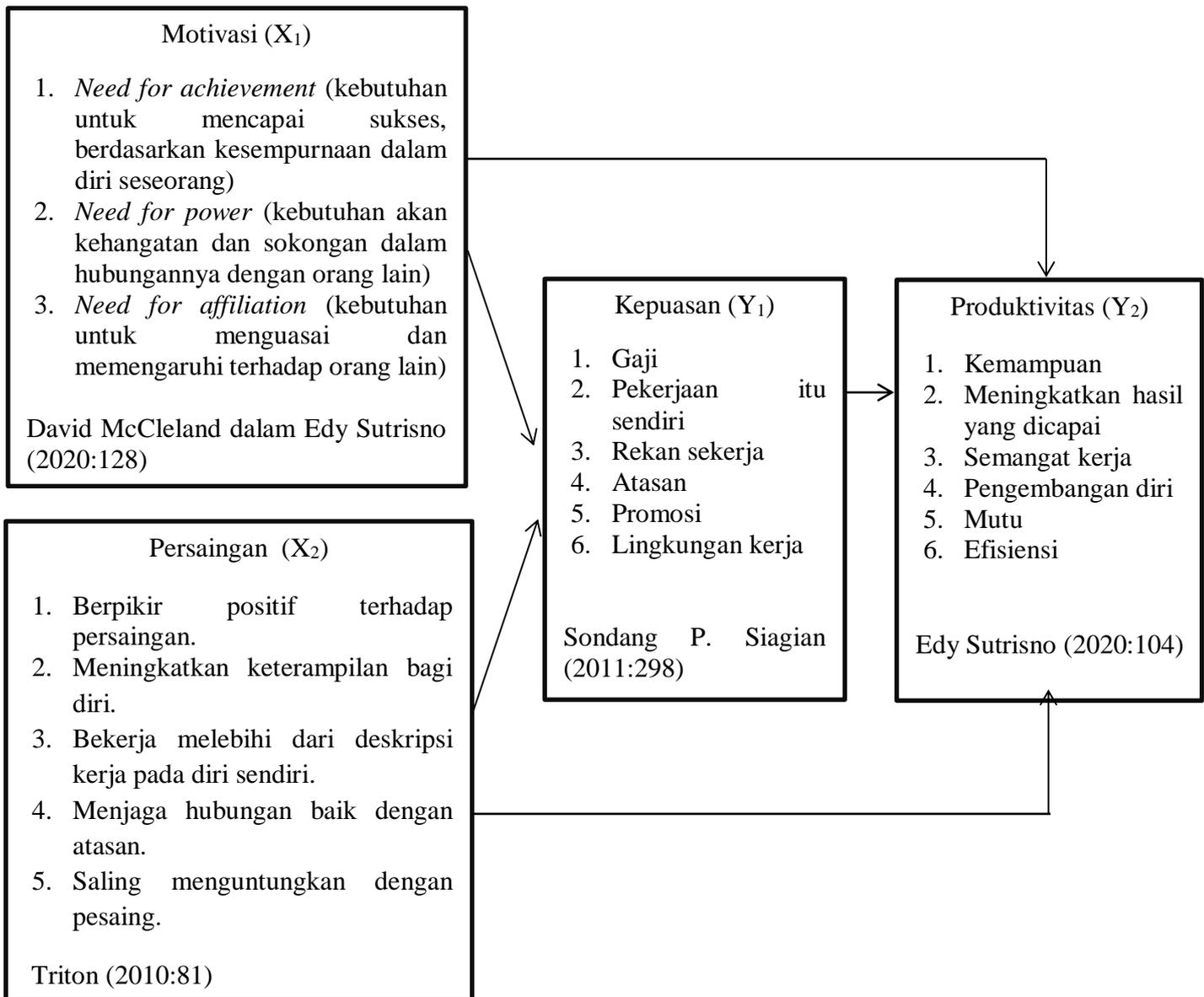
				kerja melalui kepuasan kerja. kepuasan kerja tidak dapat memediasi (intervening) hubungan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja.		
2	Edi Sumarno, Ari Pradhana wati, Naili Farida (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)	Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) Kepuasan ( $Z$ ) Produktivitas ( $Y_1$ )	kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.	variabel motivasi, kepuasan, produktivitas	Tempat Penelitian, Obyek Penelitian, Metode Penelitian.
3	Vivi Amanah Harahap, Wahyu Hidayat (2016)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Taspen (Persero) kantor cabang utama semarang)	Motivasi ( $X_1$ ) Lingkungan ( $X_2$ ) Kepuasan ( $Y_1$ ) Kinerja ( $Y_2$ )	Variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja tidak memiliki hubungan mediasi, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja memiliki hubungan mediasi parsial.	Variabel motivasi, dan kepuasan	Tempat Penelitian, Obyek Penelitian, Metode Penelitian.
4	Ni Made Nurcahyani	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) Kepuasan ( $Y_1$ )	Kompensasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan	Variabel motivasi, dan kepuasan	Tempat Penelitian, Obyek

	I.G.A. Dewi Adnyani (2016)	dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali	Kinerja ( $Y_2$ )	terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.		Penelitian, Metode Penelitian.
5	Sef Afif Setiawan (2018)	pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening studi pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang	Lingkungan kerja ( $X_1$ ) Motivasi kerja ( $X_2$ ) Semangat kerja ( $Z$ ) Produktivitas ( $Y_1$ )	lingkungan kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel pemediasi	Variabel motivasi dan produktivitas	Tempat Penelitian, Obyek Penelitian, Metode Penelitian.
6.	Kumala, Dian Ayu Tri (2020)	Hubungan antara persaingan kerja dengan	Persaingan kerja ( $X_1$ ) dan	hubungan yang positif antara persaingan kerja	Variabel persaingan dan kepuasan	Tempat Penelitian,

		kepuasan kerja pada wanita ojek online motor di Yogyakarta	Kepuasan Kerja (Y)	dengan kepuasan kerja.		Obyek Penelitian, Metode Penelitian.
--	--	--	--------------------	------------------------	--	--------------------------------------

### 2.3 Kerangka Konseptual

Dalam produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni motivasi dan persaingan melalui kepuasan. Penentuan motivasi dan persaingan kerja melalui kepuasan kerja yang tepat dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

Keterangan :

$X_1$  : Motivasi (Variabel Bebas)       $Y_1$ : Kepuasan (Variabel Intervening)

$X_2$  : Persaingan (Variabel Bebas)       $Y_2$  : Produktivitas (Variabel Terikat)

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis penelitian yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja
2. Diduga ada pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap kepuasan kerja
3. Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja
4. Diduga ada pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja
5. Diduga ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja
6. Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja
7. Diduga ada pengaruh signifikan antara persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif atau dinamakan metode tradisioanal. Menurut Sugiyono (2019:16), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penggunaan metode kuantitatif ini dikarenakan jenis data penelitian yang diperoleh dari objek yang diteliti dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, kuesioner, serta dokumentasi. Penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian apakah pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan filling regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Kidder dalam Sugiyono (2019:68) menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan darinya.

Selanjutnya, Hatch dan Farhady dalam Sugiyono (2019:68) secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek,

yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain.

Menurut Sugiyono (2019:68), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas atau *Variabel Independen (X)*.

Menurut Sugiyono (2018:68), Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering di sebut variabel bebas. variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- a. Motivasi ( $X_1$ )

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016:322) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*), individu menuju pencapain tujuan.

Menurut Mangkunegara (2017:93), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

b. Persaingan ( $X_2$ )

Menurut Wibowo (2007:56) Persaingan adalah, impersonal sadar, perjuangan terus menerus antara individu atau kelompok untuk kepuasan yang, karena pasokan terbatas, semua tidak mungkin..

2. *Variabel Intervening*

Menurut Tuckman dalam Sugiyono (2019:70) menyatakan “*An intervening variable is that factor that theoretically affect the observed phenomenon but cannot be seen, measure, or manipulate*”.

*Variabel intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Yang menjadi *variabel intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan ( $Y_1$ ). Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:117) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

3. Variabel terikat atau *Variabel Dependen*

Menurut Sugiyono (2019:69) sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas ( $Y_2$ ). Menurut Belcher

dalam Wibowo (2016:93) secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

### 3.3 Indikator Variabel Penelitian

Indikator variabel penelitian dapat diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 1 Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator
Motivasi ( $X_1$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Need for achievement</i> (kebutuhan untuk mencapai sukses, berdasarkan kesempurnaan dalam diri seseorang)</li> <li>2. <i>Need for power</i> (kebutuhan akan kehormatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain)</li> <li>3. <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain)</li> </ol> David McClelland dalam Edy Sutrisno (2020:128)
Persaingan ( $X_2$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berpikir positif terhadap persaingan.</li> <li>2. Meningkatkan keterampilan bagi diri.</li> <li>3. Bekerja melebihi dari deskripsi kerja pada diri sendiri.</li> <li>4. Menjaga hubungan baik dengan atasan.</li> <li>5. Saling menguntungkan dengan pesaing.</li> </ol> Triton (2010:81)
Kepuasan ( $Y_1$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>3. Rekan sekerja</li> <li>4. Atasan</li> <li>5. Promosi</li> <li>6. Lingkungan kerja</li> </ol> Sondang P. Siagian (2011:298)
Produktivitas ( $Y_2$ )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Pengembangan diri</li> <li>5. Mutu</li> <li>6. Efisiensi</li> </ol> Edy Sutrisno (2020:104)

### **3.4 Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian filling Regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik yang berjumlah 72 karyawan.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Ulber Silalahi (2009:255), rancangan sampel adalah seperangkat prosedur untuk pemilihan unit-unit dari populasi yang dijadikan sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2017:80), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh karena sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada di Bagian Filling Regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik yang merupakan populasi, yang berjumlah 72 karyawan..

### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:128), teknik *sampling* adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan di gunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang akan di gunakan.

Menurut Sugiyono (2017:82), teknik *sampling* pada dasarnya dapat di kelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.

1. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel.

2. *Non Probability Sampling*

*Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* tipe *sampling Total*. Menurut Sugiyono (2018:146), *sampling total* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan data primer dan data sekunder.

#### **3.5.1 Data Primer**

Menurut Ulber Silalahi (2009:289), data yang dikumpulkan dari situasi aktual ketika peristiwa terjadi dinamakan data primer. Individu, kelompok fokus, dan satu kelompok responden secara khusus sering dijadikan peneliti sebagai sumber data primer. Data primer tersebut diperoleh langsung dari responden. Data responden diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik.

##### **1. Wawancara**

Menurut Sugiyono (2019:195), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlahnya sedikit atau kecil.

##### **2. Observasi**

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2019:203), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantar yang terpenting

adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis observasi terstruktur.

Menurut Sugiyono (2019:204) observasi terstruktur adalah observasi yang dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, dan dimana tempatnya.

### 3. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Skala pengukuran variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert.

Menurut Sugiyono (2019:146), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap pertanyaan mempunyai nilai positif sampai negatif. Untuk pengukuran nilainya sebagai berikut :

**Tabel 3. 2 Skala Dasar Interpretasi Skor Rata-rata Pernilaian Responden**

PILIHAN JAWABAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2015:94)

### 3.5.2 Data Sekunder

Menurut Ulber Silalahi (2009:291), data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Data yang dikumpulkan dari sumber-sumber lain yang tersedia dinamakan data sekunder. Sumber sekunder meliputi komentar, interpretasi, atau pembahasan tentang materi original.

### 3.6 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:206), dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Menurut Sugiyono (2019:206), teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Berikut ini langkah-langkah yang ada dalam analisis deskriptif kuantitatif antara lain:

### **3.6.1 Statistik Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2018:232), statistik deskriptif adalah statistik yang di gunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang di lakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian di lakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial.

### **3.6.2 Analisis Interval**

Menurut Ulber Silalahi (2009:223), “Skala Interval memiliki karakteristik nominal (klasifikasi) dan ordinal (urutan), dan ada *equal intervals* atau menggambarkan *equalspacing between members*. Ukuran interval memiliki sifat nominal dan ordinal, ditambah ukuran dapat menetapkan jumlah jarak antara kategori.”

Kecenderungan dari variasi jawaban responden terhadap variabel-variabel penelitian dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi, dimana terlebih dahulu dapat ditentukan nilai interval untuk menentukan kategori jawaban dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5 \text{ kriteria}}$$

keterangan :

- a. Nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1.
- b. Kriteria nilai adalah 5 yaitu : sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.
- c. Mengingat skor nilai untuk masing - masing alternatif jawaban dari masing - masing variabel adalah minimal dan maksimal 5, sedangkan variasi indikator untuk tiap variabel juga berbeda, maka dapat di hitung interval dengan menggunakan rumusan diatas.
- d. Distrubusi frekuensi dapat dikelompokkan (dikategorikan) seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 3 Dasar Interpretasi Skor Rata-rata Penilaian Responden**

No	Nilai skor	Interpretasi
1.	1.00 < rata-rata 1.8	Sangat Tidak setuju
2.	1.81 < rata-rata 2.60	Tidak Setuju
3.	2.61 < rata-rata 3.40	Netral
4.	3.41 < rata-rata 4.20	Setuju
5.	4.21 < rata-rata 5.00	Sangat Setuju

Sumber : (Sugiyono:2015)

### 3.6.3 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:125), instrumen yang harus mempunyai validitas isi adalah instrument yang berbentuk test yang digunakan untuk mengukur prestasi belajar dan mengukur efektivitas pelaksanaan program dan tujuan.

Menurut Sugiyono (2015:125), pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam satu faktor dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.

Apabila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat dan jika korelasi  $< 0,3$ , maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

### 3.6.4 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015:268), setelah melakukan pengujian validitas butir pertanyaan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Suatu kuesioner atau angket dikatakan reliabel (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu akan mendapatkan data yang sama.

Pengukuran dalam penelitian reliabilitas ini akan dibantu dengan SPSS untuk menguji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ). Hasil dari uji statistik cronbach

alpha ( $\alpha$ ) akan menentukan instrumen yang digunakan dalam penelitian reliabel digunakan atau tidak. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$ .

### 3.6.5 Analisis Korelasi

Menurut Silalahi (2010:374), prosedur atau metode mengukur derajat kekuatan hubungan (*strenght of associatont*) antara dua variabel atau lebih, baik hubungan positif ataupun hubungan negatif dinamakan teknik korelasional (*correlation tachnique*). Kemudian satu ukuran tentang kekuatan hubungan antara dua variabel disebut koefisien korelasi (*correlationt coefisient*).

Berikut rumusnya :  $r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2 - (\sum n)^2)\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$

Keterangan :

r = n X = Variabel bebas  
n = Banyaknya data Y = Variabel terikat

Korelasi dilambangkan dengan r dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari (-1  $\leq$  r  $\leq$  1). Apabila nilai r = -1 artinya korelasi negatif sempurna; r = 0 artinya tidak ada korelasi; dan r = 1 artinya korelasinya sangat kuat.

**Tabel 3. 4 Interpretasi Koefisien korelasi nilai R**

Koefisien Interval	Tingkat Hubungan
0,800 - 1,000	Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Kuat
0,400 - 0,599	Cukup Kuat
0,200 - 0,399	Lemah
0,000 - 0,199	Sangat Lemah

Sumber: Sugiyono (2018:278)

### 3.6.6 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *Error* (*e*) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Ketentuannya bahwa jika nilainya di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

#### 2. Uji Autokorelasi

Menurut Silalahi (2018:57), dari istilah yang digunakan jelas bahwa autokorelasi berarti ada korelasi antara anggota dari serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (dalam penelitian deretan waktu atau *time series*) atau ruang (seperti dalam data penelitian *crosssectional*).

Untuk menguji apakah terdapat autokorelasi atau tidak dalam model regresi dapat menggunakan uji Durbin - Watson (*DW Test*). Ketentuannya adalah terjadi autokorelasi jika nilai Durbin-Watson = 13.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Silalahi (2018: 59), heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pelanggaran dari asumsi ini dapat dideteksi melalui *Levene Test for Homogeneity*, yang mengukur ekuualitas dari varians untuk pasangan tunggal dari variabel atau analisis residual yang berupa grafik. Dasar analisis pada uji heteroskedastisitas adalah memakai metode grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot* dari variabel terikat. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Uji Multikolinieritas

Menurut Silalahi (2018: 58), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menguji apakah ada kasus multikolinieritas dalam hubungan multivariate dapat dilakukan dengan mencari *tolerance value* atau VIF (*variance inflation factor*). Batas dari *tolerance value* adalah 0.1 sehingga apabila *tolerance value* di bawah 0.1 maka terjadi multikolinieritas. Adapun VIF merupakan kebalikan *tolerance value* karena VIF sama dengan  $1 / \textit{tolerance value}$ . Batas nilai VIF adalah 10.

## 5. Uji Linearitas

Menurut Silalahi (2018:55), linearitas dari hubungan antara variabel dependen dan independen adalah krusial. Linearitas data adalah keadaan dimana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear yang berarti ada hubungan garis lurus antara variabel independen dan variabel dependen. Hubungan antara dua variabel harus linear, dimana hubungan data secara akurat direpresentasi oleh satu garis lurus (*straight line*). Untuk menguji apakah ada hubungan linier antara variabel dapat diketahui melalui uji linearitas yang disebut uji *scatterplot* atau diagram pencar.

### 3.6.7 Koefisien Determinasi

Menurut Silalahi (2009:376), koefisien determinasi adalah seberapa besar perubahan dalam satu variabel (dependen) dari proporsi dari variansi yang dihitung melalui variabel independen. Koefisien determinasi dinyatakan dalam persen (%) sehingga harus dikalikan dengan 100%. Tepatnya jika koefisien korelasi antara variabel X dan Y adalah 1.00, maka koefisien determinasi adalah  $1^2$  atau  $1 \times 100\%$ . Artinya 100% dari variasi perubahan dalam variabel Y disebabkan oleh variasi perubahan dalam variabel X. bisa juga dinyatakan bahwa 100% eror atau kesalahan dalam peramalan satu variabel.

### 3.6.8 Analisis Regresi Linear Berganda

#### 1. Regresi berganda tahap 1

Regresi berganda tahap 1 digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic *SPSS* untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis kemudian diambil kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian. Menurut Sugiyono (2015:277) model hubungan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan pada halaman berikutnya.

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Keterangan :

$Y_1$  = Kepuasan Kerja

$\beta_1$ - $\beta_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Persaingan Kerja

$E$  = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga

#### 2. Regresi Linear Berganda Tahap 2 (Analisis Jalur)

Pada analisis regresi tahap 2 digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja karyawan. Menurut Sugiyono



telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

#### 1. Uji t

Menurut Imam Ghozali (2018;99), uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah dalam melakukan uji - t adalah:

##### 1) Merumuskan hipotesis untuk masing-masing kelompok

$H_0$  = berarti secara parsial atau individu tidak ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2$  dengan  $Y_1, Y_2$

$H_1$  = berarti secara parsial atau individu ada pengaruh yang signifikan antara  $X_1, X_2$  dengan  $Y_1, Y_2$

##### 2) Menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 5%(0,05)

##### 3) Membandingkan tingkat signifikan ( $\alpha= 0,05$ ) dengan tingkat signifikan t yang diketahui secara langsung dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria:

a) Nilai signifikan t lebih kecil dari 0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

b) Nilai signifikan t lebih kecil dari 0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

- 4) Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut:
- Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
  - Jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.



**Gambar 3. 2 Kurva Penerimaan atau penolakan hipotesis uji-t**

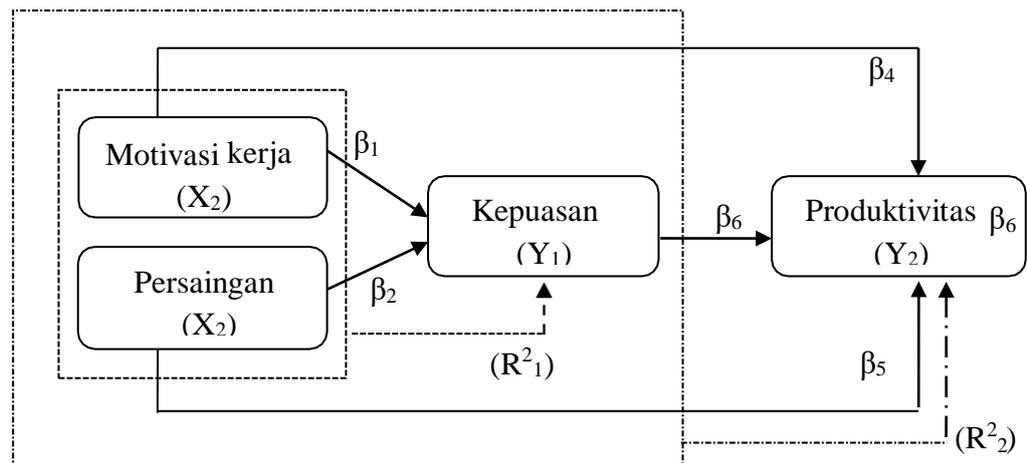
### 3.6.10 Analisis Path

Menurut Imam Ghozali (2018:245), Untuk menguji pengaruh *variabel intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan peluasan dari analisis regresi berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kasualitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab atau akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antara variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh

analisis jalur adalahh menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

### 1. Alat Analisis

Alat Analisis Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda berfungsi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casua*) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Berikut model *path analysis* :



**Gambar 3. 3 Model Path Analysis**

**Tabel 3. 5 Hasil Analisis Jalur**

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
$X_1 \longrightarrow Y_1$	$\beta_1$	-	-
$X_2 \longrightarrow Y_1$	$\beta_2$	-	-
$X_1 \longrightarrow Y_2$	$\beta_4$	-	-
$X_2 \longrightarrow Y_2$	$\beta_5$	-	-
$Y_1 \longrightarrow Y_2$	$\beta_6$	-	-
$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2$	-	$\beta_1 \beta_6$	$(\beta_1 \beta_6) + \beta_4$
$X_2 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2$	-	$\beta_2 \beta_6$	$(\beta_2 \beta_6) + \beta_5$

Keterangan :

- 1) Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ )
- 2) Persaingan ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ )
- 3) Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja ( $Y_2$ )
- 4) Persaingan ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja ( $Y_2$ )
- 5) kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja ( $Y_2$ )
- 6) Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja ( $Y_2$ ) melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ )
- 7) Persaingan ( $X_2$ ) berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja ( $Y_2$ ) melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ).

## BAB IV

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Karunia Alam Segar didirikan pada tahun 1948 dan merupakan anak perusahaan dari PT. Wings Surya (*Wings Food*). Tujuan dari Karunia Corporation adalah memproduksi produk-produk kualitas Internasional dengan harga ekonomis yang bisa dikonsumsi ataupun digunakan semua kalangan masyarakat. Produksi pertama adalah dengan pembuatan sabun cuci hijau buatan tangan. Dengan produk ini, Wings berhasil menembus pasar kompetitif pada akhir tahun 1940-an. Selama perjalanan karirnya, PT. Karunia Alam Segar lebih banyak bergelut di bidang makanan dan minuman instant. Seiring berjalannya waktu maka pihak Wings memusatkan produksi makanan dan minuman instant pada PT. Karunia Alam Segar sebagai anak cabangnya. Pada awal perkembangannya, kantor pusat PT. Karunia Alam Segar berada di wilayah Gresik, tepatnya di Jl. Raya Sukomulyo KM 24. Terutama pada bagian ruangan Filling yang saat ini memproduksi minuman instant yang berbentuk serbuk. Banyak hal yang telah dialami PT. Karunia Alam Segar dalam membangun usahanya sehingga dapat bertahan dan berkembang serta membawa perusahaan untuk tetap dapat bersaing hingga saat ini.

#### 4.1.1 Visi dan Misi dari PT KARUNIA ALAM SEGAR

Visi : Mengembangkan PT. Karunia Alam Segar menjadi perusahaan makanan dan minuman terbesar yang dikenal dan diakui secara internasional.

Misi : Menghasilkan produk makanan dan minuman berkualitas tinggi bagi masyarakat dengan mengutamakan kepuasan pelanggan, melalui perbaikan berkesinambungan dalam semua aspek perusahaan dengan menerapkan sistem pengelolaan yang efektif dan efisien.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bagian Filling Regu B di PT. KARUNIA ALAM SEGAR**

Sumber : PT. Karunia Alam Segar

## 4.2 Waktu Penelitian

Proposal penelitian dilakukan pada 12 Januari 2022 dan Pelaksanaan penelitian skripsi seperti pengambilan data dilakukan pada 13 Januari 2022 sampai dengan 15 Juni 2022 di Bagian Filling Regu B di PT. KARUNIA ALAM SEGAR yang berlokasi di : Jl. Raya Sukomulyo No.Km 2, Maduran, Roomo, Manyar, Gresik, Jawa Timur.

## 4.3 Hasil Penelitian

### 4.3.1 Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pelatihan, motivasi, dan kinerja dilihat dari statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Statistik Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI	72	7	15	13,40	1,750
PERSAINGAN	72	9	25	21,00	3,058
KEPUASAN	72	18	30	25,24	2,821
PRODUKTIVITAS	72	19	30	25,21	2,868
Valid N (listwise)	72				

Sumber: data yang diolah oleh peneliti

Dari output pada tabel diatas diketahui bahwa variabel motivasi dengan jumlah data (N) sebanyak 72 mempunyai nilai minimum 7 dan maksimum 15, dengan standar deviasi sebesar 1,750. Pada variabel persaingan mempunyai nilai minimum 9 dan maksimum 25, dengan standar deviasi sebesar 3,058. Pada variabel kepuasan nilai minimum 18 dan maksimum 30, dengan standar deviasi 2,821. Pada variabel produktivitas mempunyai nilai minimum 19 dan maksimum 30, dengan standar deviasi 2,868.

### 4.3.2 Analisis Interval

Menurut Silalahi (2012:223), “interval memiliki karakteristik nominal (klasifikasi) dan ordinal (urutan). Ukuran interval memiliki sifat nominal dan ordinal, ditambah ukuran dapat menetapkan jumlah jarak antara kategori.”

Kode pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

- a. SS = Sangat Setuju diberi skor 5
- b. S = Setuju diberi skor 4
- c. N = Netral diberi skor 3
- d. TS = Tidak Setuju diberi skor 2
- e. STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Dengan demikian nilai maksimum dari masing-masing pertanyaan adalah 5 dengan kode pilihan SS (Sangat Setuju) dan nilai minimal adalah 1 dengan pilihan kode STS (Sangat Tidak Setuju).

**Tabel 4. 2 Dasar Interpretasi Skor Rata-rata Penilaian Responden**

No	Nilai skor	Interpretasi
1.	1.00 < rata-rata 1.8	Sangat Tidak setuju
2.	1.81 < rata-rata 2.60	Tidak Setuju
3.	2.61 < rata-rata 3.40	Netral
4.	3.41 < rata-rata 4.20	Setuju
5.	4.21 < rata-rata 5.00	Sangat Setuju

Sumber : (Sugiyono:2015)

### 4.3.3 Deskripsi Karakteristik Responden

#### 1. Karakteristik Deskriptif Responden

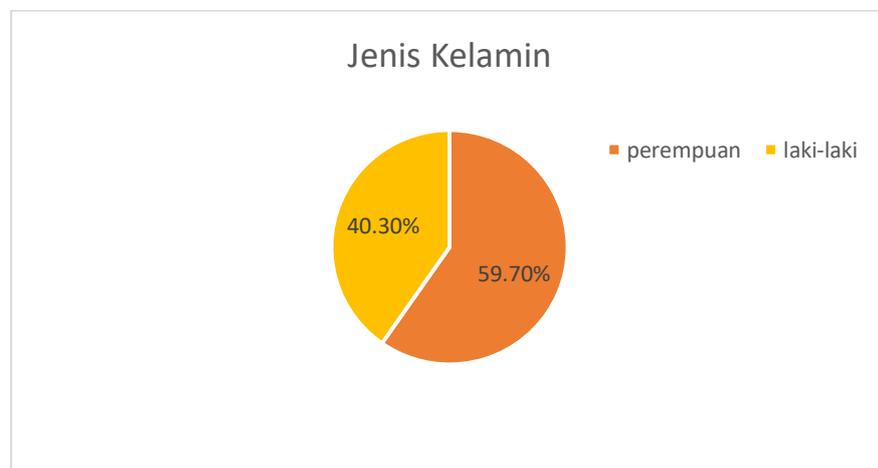
##### a. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam tahap ini, apabila dilihat dari jenis kelaminnya diperoleh data yang dapat peneliti sajikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
laki-laki	29	40,3%
Perempuan	43	59,7%
Jumlah	72	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2022



**Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, dapat dikatakan bahwa reponden dalam penelitian yang merupakan karyawan Bagian Filling Regu B di PT. Karunia Alam Segar Gresik berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29

orang (40,3%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang (59,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian yang peneliti lakukan berjenis kelamin perempuan.

b. Berdasarkan Usia

Dalam tahap ini, karakteristik responden berdasarkan usia diperoleh data yang dapat peneliti sajikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
18 – 20 tahun	12	16,7%
21 – 30 tahun	54	75%
31 – 40 tahun	5	6,9%
41 – 50 tahun	1	1,4%
Jumlah	72	100%

*Sumber : Data Primer diolah, 2022*

Dari tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa responden usia 18 - 20 tahun yaitu 12 responden atau sebesar 16,7%, responden berusia 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 54 responden atau 75%, kemudian berusia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 5 responden atau 6,9%, sedangkan responden terkecil adalah usia 41 - 50 tahun sejumlah 1 responden atau 1,4%. Karena rata-rata karyawan tersebut adalah yang baru lulus.

c. Berdasarkan Pendidikan

Dalam tahap ini, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhirnya diperoleh data yang dapat peneliti sajikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/Sederajat	67	93%
D3	1	1,4%
S1, S2, S3	4	5,6%
Jumlah	72	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah pendidikan terakhirnya SMA/Sederajat yaitu 67 responden atau sebesar 93%, kemudian pendidikan terakhir terkecil adalah D3 yaitu sebanyak 1 responden atau 1,4%, sedangkan responden pendidikan terakhir S1, S2, S3 sejumlah 4 responden atau 5,6%. Karena rata rata karyawan tersebut adalah yang terbanyak pendidikan terakhir SMA/Sederajat.

#### 4.3.4 Variabel Deskriptif Penelitian Berdasarkan Karakteristik Responden

1. Variabel Motivasi ( $X_1$ )
  - a. Deskripsi responden berdasarkan indikator penghargaan dan prestasi.

**Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Penghargaan dan Prestasi**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1. Penghargaan dan prestasi Kerja	Adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.	45	23	4	-	-	4,57
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator penghargaan dan prestasi kerja terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,57. Hal ini menunjukkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

- b. Deskripsi responden berdasarkan indikator kebutuhan akan dukungan

**Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kebutuhan dan Dukungan**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
2. kebutuhan akan dukungan	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan perusahaan terjalin harmonis.	35	31	5	1	-	4,39
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator kebutuhan akan dukungan terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,39. Hal ini menunjukkan responden sangat setuju bahwa karyawan di perusahaan membutuhkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan.

- c. Deskripsi responden berdasarkan indikator kebutuhan untuk berafiliasi

**Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kebutuhan untuk berafiliasi**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
3. Kebutuhan untuk berafiliasi	Karyawan saling bekerja sama dan mendukung untuk menyelesaikan tugasnya.	43	20	7	2	-	4,44
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator kebutuhan untuk berafiliasi terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,44. Hal ini menunjukkan responden sangat setuju bahwa karyawan di perusahaan membutuhkan afiliasi terhadap rekan kerja.

2. Variabel Persaingan ( $X_2$ )

a. Deskripsi responden berdasarkan indikator berpikir positif

**Tabel 4. 9 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Berpikir Positif**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
4. Berpikir positif	Saya dan rekan kerja bersaing dengan sehat.	23	36	11	2	-	4,11
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator berpikir positif terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,11. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan harus berpikir positif terhadap rekan kerja.

b. Deskripsi responden berdasarkan indikator meningkatkan keterampilan

**Tabel 4. 10 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Meningkatkan keterampilan**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
5. Meningkatkan keterampilan	Saya selalu belajar dan terampil dalam bekerja.	26	33	12	-	1	4,15
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator meningkatkan keterampilan terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,15. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan dapat meningkatkan keterampilannya.

- c. Deskripsi responden berdasarkan indikator deskripsi kerja

**Tabel 4. 11 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator deskripsi kerja**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
6. Deskripsi kerja	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan job description yang telah ditentukan.	25	41	4	2	-	4,24
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator deskripsi kerja terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,24. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan diberikan tugas sesuai deskripsi kerja sesuai ketentuan.

- d. Deskripsi responden berdasarkan indikator menjaga hubungan dengan atasan

**Tabel 4. 12 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Menjaga hubungan dengan atasan**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
7. Menjaga hubungan dengan atasan	Hubungan antara sesama karyawan atau dengan atasan terjalin dengan baik.	33	30	7	2	-	4,31
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator menjaga hubungan dengan atasan terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,31. Hal ini menunjukkan responden sangat setuju bahwa karyawan di perusahaan dapat menjaga hubungan dengan atasan.

- e. Deskripsi responden berdasarkan indikator saling menguntungkan

**Tabel 4. 13 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Saling Menguntungkan**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
8. Saling menguntungkan	Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lain ketika anda mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	25	37	9	1	-	4,19
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator saling menguntungkan terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,19. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan dapat saling menguntungkan sesama rekan kerja.

3. Variabel Kepuasan ( $Y_1$ )

## a. Deskripsi responden berdasarkan indikator penghasilan/gaji

**Tabel 4. 14 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Penghasilan/Gaji**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
9. penghasilan/gaji	Gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.	17	41	13	1	-	4,03
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator penghasilan/gaji terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan diberikan penghasilan/gaji sesuai yang diterimanya.

## b. Deskripsi responden berdasarkan indikator pekerjaan

**Tabel 4. 15 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Pekerjaan**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
10. Pekerjaan	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.	27	38	7	-	-	4,28
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator pekerjaan terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,28. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di

perusahaan diberikan posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

- c. Deskripsi responden berdasarkan indikator kemampuan kerja sama

**Tabel 4. 16 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator kemampuan Kerja Sama**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
11. Kemampuan kerja sama	Saya dan rekan kerja saling bekerja sama dengan baik	24	41	7	-	-	4,24
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator kemampuan kerja sama terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,24. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan dapat bekerja sama dengan rekan kerja.

- d. Deskripsi responden berdasarkan indikator teladan atasan

**Tabel 4. 17 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Teladan Atasan**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
12. Teladan atasan	Atasan memberikan arahan dengan cukup jelas	26	35	10	1	-	4,19
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator teladan atasan terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,19. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan membutuhkan teladan atasan.

- e. Deskripsi responden berdasarkan indikator promosi jabatan

**Tabel 4. 18 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Promosi Jawaban**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
13. Promosi jabatan	Adanya promosi yang mendukung untuk meningkatkan kerja karyawan.	19	43	10	-	-	4,13
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator promosi jabatan terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan dapat promosi jabatan untuk meningkatkan kerja.

- f. Deskripsi responden berdasarkan indikator lingkungan kerja

**Tabel 4. 19 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
14. Lingkungan kerja	Adanya kenyamanan lingkungan kerja yang memadai.	33	32	7	-	-	4,36
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator lingkungan kerja terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,36. Hal ini menunjukkan responden sangat setuju bahwa karyawan di perusahaan adanya lingkungan kerja yang nyaman.

4. Variabel Produktivitas ( $Y_2$ )

## a. Deskripsi responden berdasarkan indikator kemampuan

**Tabel 4. 20 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Kemampuan**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
15. Kemampuan	<i>Job description</i> dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	26	39	7	-	-	4,26
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator kemampuan terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan diberikan sesuai kemampuannya.

## b. Deskripsi responden berdasarkan indikator meningkatkan hasil

**Tabel 4. 21 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Meningkatkan Hasil**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
16. Meningkatkan hasil	Saya selalu berusaha bekerja melebihi target yang diberikan	16	38	16	2	-	3,94
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator meningkatkan hasil terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 3,94. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan dapat meningkat hasil sesuai yang ditargetkan.

- c. Deskripsi responden berdasarkan indikator semangat kerja

**Tabel 4. 22 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Semangat Kerja**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
17. Semangat kerja	Saya selalu semangat mengerjakan pekerjaan.	31	32	9	-	-	4,31
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator semangat kerja terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,31. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan semangat mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

- d. Deskripsi responden berdasarkan indikator pengembangan diri

**Tabel 4. 23 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Pengembangan Diri**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
18. Pengembangan diri	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju	30	32	10	-	-	4,28
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator pengembangan diri terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,28. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan dapat mengembangkan potensi diri masing-masing.

e. Deskripsi responden berdasarkan indikator mutu/kualitas kerja

**Tabel 4. 24 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Mutu/Kualitas Kerja**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
19. Mutu/Kualitas kerja	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan.	23	45	3	1	-	4,25
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator mutu/kualitas kerja terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,25. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

f. Deskripsi responden berdasarkan indikator efisiensi/ketepatan waktu

**Tabel 4. 25 Deskripsi Jawaban Responden Berdasarkan Indikator Efisiensi/Ketepatan Waktu**

Indikator	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
20. Efisiensi/ketepatan waktu	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan.	18	44	10	-	-	4,11
Nilai Rata-rata							

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dilihat dari indikator efisiensi terlihat bahwa nilai rata-rata sebesar 4,11. Hal ini menunjukkan responden setuju bahwa karyawan di perusahaan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

### 4.3.5 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121), menyatakan "sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, maka perlu diadakannya pengujian validitas. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur."

Bila korelasi tiap faktor tersebut diatas  $r_{tabel}$  maka faktor tersebut merupakan valid. Dan jika korelasi di bawah  $r_{tabel}$ , maka disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki.

**Tabel 4. 26 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Item	Koefesien korelasi	Nilai r table	Keterangan
X1.1	0,770	0,3	Valid
X1.2	0,834	0,3	Valid
X1.3	0,914	0,3	Valid

Sumber : data yang diolah oleh peneliti

Tabel analisis uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi dikatakan valid, karena nilai-nilai dari setiap butir pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,3).

**Tabel 4. 27 Hasil Uji Validitas Variabel Persaingan**

Item	Koefesien korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
X2.1	0,787	0,3	Valid
X2.2	0,870	0,3	Valid
X2.3	0,872	0,3	Valid
X2.4	0,797	0,3	Valid
X2.5	0,797	0,3	Valid

Sumber : hasil data diolah oleh peneliti

Tabel analisis uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel persaingan dikatakan valid, karena nilai-nilai dari setiap butir pernyataan lebih besar dari r tabel (0,3).

**Tabel 4. 28 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan**

Item	Koefesien korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
Y1.1	0,719	0,3	Valid
Y1.2	0,688	0,3	Valid
Y1.3	0,664	0,3	Valid
Y1.4	0,797	0,3	Valid
Y1.5	0,716	0,3	Valid
Y1.6	0,699	0,3	Valid

Sumber : hasil data diolah oleh peneliti

Tabel analisis uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel kepuasan dikatakan valid, karena nilai-nilai dari setiap butir pernyataan lebih besar dari r tabel (0,3).

**Tabel 4. 29 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas**

Item	Koefesien korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
Y2.1	0,665	0,3	Valid
Y2.2	0,714	0,3	Valid
Y2.3	0,742	0,3	Valid
Y2.4	0,690	0,3	Valid
Y2.5	0,756	0,3	Valid
Y2.6	0,678	0,3	Valid

Sumber : hasil data diolah oleh peneliti

Tabel analisis uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan variabel produktivitas dikatakan valid, karena nilai-nilai dari setiap butir pernyataan lebih besar dari r tabel (0,3).

#### 4.3.6 Uji Reliabilitas

Hasil dari uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) akan menentukan instrumen yang digunakan dalam penelitian reliabel digunakan atau tidak. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Setelah dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS *versi 25 for windows* terhadap variabel-variabel penelitian yang digunakan, hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.30 dibawah ini:

**Tabel 4. 30 Hasil uji reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,792	0,60	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,881	0,60	Reliabel
Y <sub>1</sub>	0,809	0,60	Reliabel
Y <sub>2</sub>	0,809	0,60	Reliabel

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Keterangan dari tabel tersebut diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) dengan nilai Alpha 0,792 lebih besar dari 0,60.  
Jadi variabel motivasi terbukti reliabel.
- 2) Variabel Persaingan (X<sub>2</sub>) dengan nilai Alpha 0,881 lebih besar dari 0,60.  
Jadi variabel persaingan terbukti reliabel.
- 3) Variabel Kepuasan (Y<sub>1</sub>) dengan nilai Alpha 0,809 lebih besar dari 0,60.  
Jadi variabel kepuasan terbukti reliabel.
- 4) Variabel Produktivitas (Y<sub>2</sub>) dengan nilai Alpha 0,809 lebih besar dari 0,60. Jadi variabel produktivitas terbukti reliabel.

#### 4.3.7 Analisis Korelasi

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka berkorelasi
- b. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak berkorelasi

Pedoman derajat hubungan menurut Sugiyono (2018:278)

- 1) Nilai Pearson Corelation 0,800 - 1,000 = Sangat Kuat
- 2) Nilai Pearson Corelation 0,600 - 0,799 = Kuat

- 3) Nilai Pearson Corelation 0,400 - 0,599 = Cukup Kuat
- 4) Nilai Pearson Corelation 0,200 - 0,399 = Lemah
- 5) Nilai Pearson Corelation 0,000 - 0,199 = Sangat Lemah

**Tabel 4. 31 Analisis korelasi**

		Correlations			
		MOTIVASI	PERSAINGAN	KEPUASAN	PRODUKTIVITAS
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,800**	,707**	,622**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	72	72	72	72
PERSAINGAN	Pearson Correlation	,800**	1	,826**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	72	72	72	72
KEPUASAN	Pearson Correlation	,707**	,826**	1	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	72	72	72	72
PRODUKTIVITAS	Pearson Correlation	,622**	,720**	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi dengan persaingan memiliki nilai korelasi sebesar 0,800 sehingga menjelaskan tingkat derajat hubungan korelasi sangat kuat. Motivasi dengan kepuasan memiliki nilai korelasi sebesar 0,707 sehingga menjelaskan tingkat derajat hubungan korelasi kuat. Motivasi dengan produktivitas memiliki nilai korelasi sebesar 0,622 sehingga menjelaskan tingkat derajat hubungan korelasi kuat. Persaingan dengan motivasi memiliki nilai korelasi sebesar 0,800 sehingga menjelaskan tingkat derajat hubungan korelasi sangat kuat. Persaingan dengan kepuasan memiliki nilai korelasi sebesar 0,826 sehingga menjelaskan tingkat derajat hubungan korelasi sangat kuat. Persaingan dengan produktivitas memiliki nilai korelasi sebesar 0,720 sehingga menjelaskan tingkat derajat hubungan korelasi kuat. Kepuasan dengan

motivasi memiliki nilai korelasi sebesar 0,707 sehingga menjelaskan tingkat derajat hubungan korelasi kuat. Kepuasan dengan persaingan memiliki nilai korelasi sebesar 0,826 sehingga menjelaskan tingkat derajat hubungan korelasi sangat kuat. Kepuasan dengan produktivitas memiliki nilai korelasi sebesar 0,784 sehingga menjelaskan tingkat derajat hubungan korelasi kuat. produktivitas dengan motivasi memiliki nilai korelasi sebesar 0,622 sehingga menjelaskan tingkat derajat hubungan korelasi kuat. produktivitas dengan persaingan memiliki nilai korelasi sebesar 0,720 sehingga menjelaskan tingkat derajat hubungan korelasi kuat. produktivitas dengan kepuasan memiliki nilai korelasi sebesar 0,784 sehingga menjelaskan tingkat derajat hubungan korelasi kuat.

#### **4.3.8 Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas di dalam uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian terdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam penelitian ini, variabel independen yang diuji adalah motivasi ( $X_1$ ), persaingan ( $X_2$ ), dan variabel intervening kepuasan ( $Y_1$ ), terhadap variabel dependen produktivitas ( $Y_2$ ), variabel tersebut memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal, dan apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

a) Hasil uji Kolmogrov-smirnov

**Tabel 4. 32 Kolmogrov-Smirnov Persamaan 1**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal	Mean	,000000
Parameters <sup>a</sup> ,		
b	Std. Deviation	.2,35536013
Most	Absolute	.079
Extreme	Positive	.079
Differences	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dari tabel di atas diperoleh nilai sig. dari *Unstandardized Residual* sebesar 0,200. Maka nilai sig. 0,200 lebih besar dari 0,05, dalam dasar pengambilan keputusan, jika nilai sig lebih besar dari 0,05 artinya data berdistribusi normal.

**Tabel 4. 33 Kolmogrov-Smirnov Persamaan 2**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal	Mean	,000000
Parameters <sup>a</sup> ,		
b	Std. Deviation	.1,82581279
Most	Absolute	.103
Extreme	Positive	.082
Differences	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057

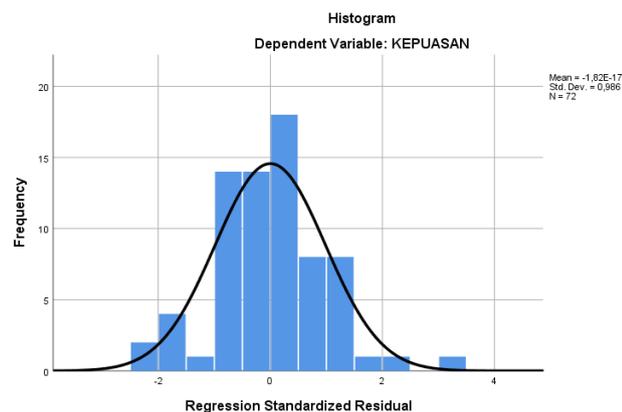
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

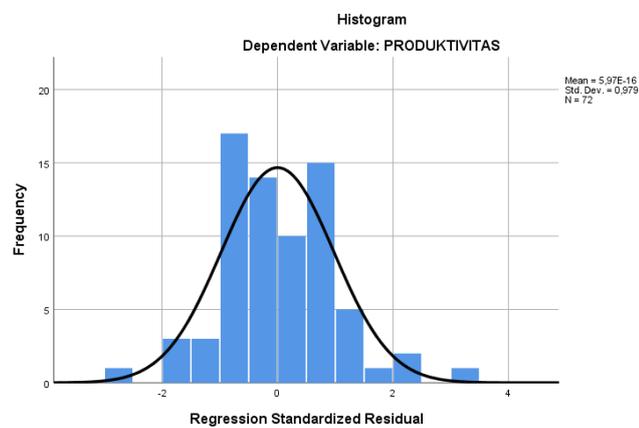
Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dari tabel di atas diperoleh nilai sig. dari Unstandardized Residual sebesar 0,057. Maka nilai sig. 0,057 lebih besar dari 0.05, dalam dasar pengambilan keputusan, jika nilai sig lebih besar dari 0,05 artinya data berdistribusi normal.

b) Analisis Grafik Histogram



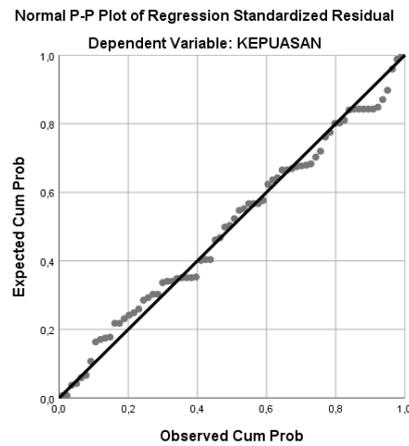
**Gambar 4. 3 Grafik Histogram Persamaan 1**



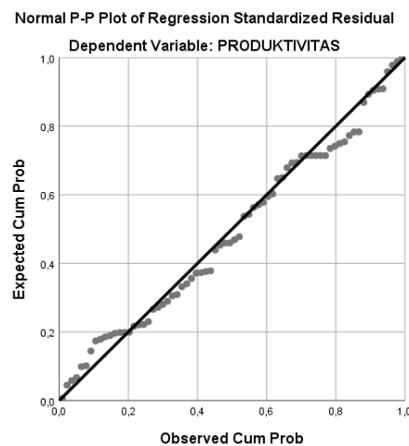
**Gambar 4. 4 Grafik Histogram Persamaan 2**

Grafik histogram dikatakan data berdistribusi normal, jika sebaran data histogram mengikuti pola kurva normal. Uji normalitas menggunakan SPSS versi 25 pola dari grafik histogram mengikuti kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

c) Analisis Grafik *Normal P-P Plot*



**Gambar 4. 5 Grafik Normal P-P Plot Persamaan 1**



**Gambar 4. 6 Grafik Normal P-P Plot Persamaan 2**

Hasil uji normalitas dengan grafik Normal P-P Plot di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

## 2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t - 1$ ). Jika ada korelasi, maka

terdapat masalah autokorelasi, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Peneliti melakukan uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson. Nilai Durbin-Watson yang tertera pada output SPSS disebut dengan DW hitung. Angka ini akan dibandingkan dengan kriteria penerimaan atau penolakan yang akan dibuat dengan nilai dL dan dU ditentukan berdasarkan jumlah variabel bebas dalam model regresi ( $k$ ) dan jumlah sampelnya ( $N$ ). Nilai dL dan dU dapat dilihat pada tabel DW dengan tingkat positif (error) 5% ( $\alpha = 0.005$ ).

Jumlah variabel bebas:  $k = 2$

Jumlah variabel intervening:  $k = 1$

Jumlah sampel:  $n = 72$

a) Persaman 1 Motivasi ( $X_1$ ), persaingan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan ( $Y_1$ )

Tabel Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai dL = 1,561 dan nilai dU=1,675

Autokorelasi Positif	Ragu-ragu	Tidak ada Autokorelasi	Ragu-ragu	Autokorelasi negatif
dL	dU	DW	4 – dU	4 – dL
1,561	1,675	2,058	2,325	2,439

**Tabel 4. 34 Grafik uji Autokorelasi Durbin Watson**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,517 <sup>a</sup>	,267	,246	2,450	2,058

a. Predictors: (Constant), PERSAINGAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Nilai DW hitung sebesar 2,058 lebih besar dari dL (1,561) dan lebih kecil dari 4-dU (2,325) yang artinya berada pada daerah titik tidak ada Autokorelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linear tidak terjadi autokorelasi. Hal ini berarti bahwa model regresi linear tidak terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

- b) Persaman 2 Motivasi ( $X_1$ ), persaingan ( $X_2$ ), kepuasan ( $Y_1$ ) terhadap produktivitas ( $Y_2$ )

Tabel Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai dL = 1,532 dan nilai dU=1,705

Autokorelasi Positif	Ragu-ragu	Tidak ada Autokorelasi	Ragu-ragu	Autokorelasi negatif
dL	dU	DW	4 - dU	4 - dL
1,532	1,705	1,872	2,295	2,468

**Tabel 4. 35 Grafik uji Autokorelasi Durbin Watson**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,771 <sup>a</sup>	,595	,577	1,866	1,872

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, PERSAINGAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Nilai DW hitung sebesar 1,872 lebih besar dari dL (1,532) dan lebih kecil dari 4-dU (2,295) yang artinya berada pada daerah titik tidak ada Autokorelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi

linier tidak terjadi autokorelasi. Hal ini berarti bahwa model regresi linear tidak terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya yaitu persamaan 1 (ABS\_RES1) dan persamaan 2 (ABS\_RES2). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser:

**Tabel 4. 36 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1**

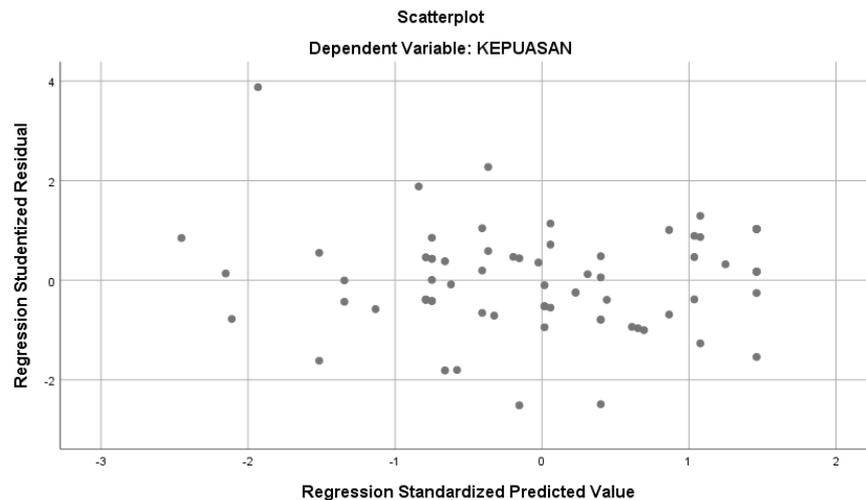
		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,198	1,706		1,289	,202
	MOTIVASI	,077	,102	,090	,750	,456
	PERSAINGAN	-,064	,058	-,131	-1,087	,281

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

Sumber: data yang diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X<sub>1</sub> sebesar 0,456 (lebih besar dari 0,05) dan nilai signifikansi variabel X<sub>2</sub> sebesar 0,281 (lebih besar dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model

regresi. Hal ini berarti tidak terjadi korelasi antara variabel independen dengan residualnya.



**Gambar 4. 7 Uji heteroskedastisitas persamaan 1**

Sumber: data yang diolah oleh peneliti

**Tabel 4. 37 Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2**

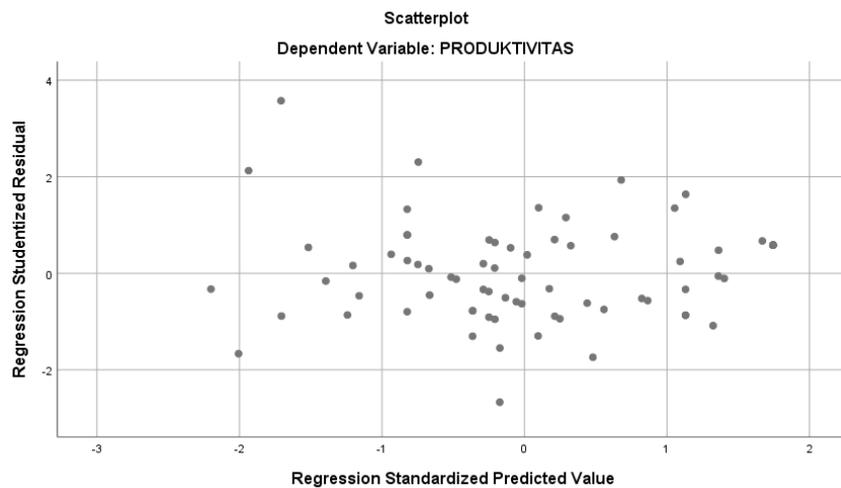
		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,246	1,433		2,266	,027
	PERSAINGAN	-,046	,050	-,122	-,930	,356
	MOTIVASI	,054	,087	,082	,621	,537
	KEPUASAN	-,061	,058	-,152	-1,052	,297

a. Dependent Variable: ABS\_RES2

Sumber: data yang diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel  $X_1$  sebesar 0,356 (lebih besar dari 0,05), nilai signifikansi variabel  $X_2$  sebesar 0,537 (lebih besar dari 0,05) dan nilai signifikansi variabel  $Y_1$

sebesar 0,297 (lebih besar dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastitas pada model regresi. Hal ini berarti tidak terjadi korelasi antara variabel independen dengan residualnya.



**Gambar 4. 8 Uji heteroskedastisitas persamaan 2**

Sumber: data yang diolah oleh peneliti

#### 4. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent.

- a) Berdasarkan nilai toleransi adalah: jika nilai toleransi lebih besar dari 0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai toleransi lebih besar dari 0.10 terjadi multikolinieritas.
- b) Berdasarkan nilai VIF adalah: jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar dari 10 terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 38 Uji Multikolinieritas Persamaan 1**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					<b>Collinearity Statistics</b>	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	11,252	2,805		4,011	,000		
	MOTIVASI	,565	,168	,350	3,360	,001	,977	1,023
	PERSAINGAN	,305	,096	,331	3,177	,002	,977	1,023

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Motivasi dan persaingan diperoleh nilai toleransi 0,977 artinya nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi Multikolinieritas. Berdasarkan nilai VIF 1,023 artinya nilai VIF lebih kecil dari 10.00 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

**Tabel 4. 39 Uji Multikolinieritas Persamaan 2**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					<b>Collinearity Statistics</b>	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	2,593	2,373		1,093	,278		
	MOTIVASI	,279	,138	,170	2,018	,048	,840	1,190
	PERSAINGAN	,159	,078	,169	2,023	,047	,853	1,173
	KEPUASAN	,616	,092	,606	6,720	,000	,733	1,365

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel 4.39 diperoleh nilai toleransi motivasi 0,840, persaingan 0,853 dan kepuasan 0,733 artinya nilai tolerance dari variabel-variabel tersebut lebih besar dari 0,10, maka tidak terjadi Multikolinieritas. Berdasarkan nilai VIF motivasi 1,190, persaingan 1,173 dan kepuasan 1,365 artinya nilai VIF lebih kecil dari 10.00 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

## 5. Uji Linearitas

Regresi dikatakan linier jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  jika selain itu data dapat dikatakan linier jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha$  yang ditentukan yaitu 5% (0,05). Berikut hasil uji linieritas:

**Tabel 4. 40 Uji Linearitas Motivasi terhadap Kepuasan**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	150,173	7	21,453	3,310	,005
		Linearity	90,387	1	90,387	13,945	,000
		Deviation from Linearity	59,786	6	9,964	1,537	,180
	Within Groups		414,813	64	6,481		
	Total		564,986	71			

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dari tabel 4.40 nilai *sig. Linearity* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar 0.180 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi dengan kepuasan.

**Tabel 4. 41 Uji Linearitas Persaingan terhadap Kepuasan**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN * PERSAINGAN	Between Groups	(Combined)	143,625	9	15,958	2,538	,015
		Linearity	82,541	1	82,541	13,126	,001
		Deviation from Linearity	61,084	8	7,636	1,214	,306
	Within Groups		389,875	62	6,288		
	Total		533,500	71			

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dari tabel 4.41 nilai *sig. Linearity* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar 0.306 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara persaingan dengan kepuasan.

**Tabel 4. 42 Uji Linearitas Motivasi terhadap Produktivitas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	140,658	7	20,094	2,902	,011
		Linearity	111,923	1	111,923	16,162	,000
		Deviation from Linearity	28,735	6	4,789	,692	,657
	Within Groups		443,217	64	6,925		
	Total		583,875	71			

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dari tabel 4.42 nilai *sig. Linearity* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar 0.657 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara motivasi dengan produktivitas.

**Tabel 4. 43 Uji Linearitas Persaingan terhadap Produktivitas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * PERSAINGAN	Between Groups	(Combined)	396,043	9	44,005	9,677	,000
		Linearity	351,496	1	351,496	77,295	,000
		Deviation from Linearity	44,547	8	5,568	1,225	,300
	Within Groups		281,943	62	4,547		
	Total		677,986	71			

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dari tabel 4.43 nilai *sig. Linearity* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar 0.300 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara persaingan dengan produktivitas.

**Tabel 4. 44 Uji Linearitas Kepuasan terhadap Produktivitas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS	Between Groups	(Combined)	344,992	11	31,363	7,877	,000
		Linearity	318,884	1	318,884	80,094	,000
KEPUASAN	Within Groups	Deviation from Linearity	26,109	10	2,611	,656	,760
			238,883	60	3,981		
		Total	583,875	71			

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Dari tabel 4.44 nilai *sig. Linearity* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar 0.760 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kepuasan dengan produktivitas

#### 4.3.9 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang diberikan variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen, dan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. 45 Koefisien Determinasi persamaan 1**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 <sup>a</sup>	,267	,246	2,450

a. Predictors: (Constant), PERSAINGAN, MOTIVASI  
 Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R_1^2$ ) pengaruh motivasi dan persaingan kerja terhadap kepuasan sebesar 0,267 atau 26,7%. Hasil tersebut berarti bahwa 26,7% variabel kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan persaingan kerja secara serentak sedangkan sisanya sebanyak 73,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar kedua variabel tersebut.

**Tabel 4. 46 Koefisien Determinasi persamaan 2**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 <sup>a</sup>	,595	,577	1,866

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, PERSAINGAN, MOTIVASI  
 Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Koefisien Determinasi ( $R_2^2$ ) pengaruh motivasi, persaingan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas sebesar 0,595 atau 59,5%. Hasil

tersebut berarti bahwa 59,5% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, persaingan kerja dan kepuasan kerja secara serentak sedangkan 40,5% lainnya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar ketiga variabel diatas.

#### 4.3.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui nilai dari variabel terikat yaitu produktivitas kerja ( $Y_2$ ) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ), persaingan ( $X_2$ ), melalui variabel intervening yaitu kepuasan ( $Y_1$ ) sehingga dapat diketahui pengaruh positif atau negatifnya. Adapun model persamaannya :

$$\text{Tahap 1 : } Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$\text{Tahap 2 : } Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 Y_1 + e_2$$

hasil dari analisis dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

**Tabel 4. 47 Analisis regresi linear berganda tahap 1**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,252	2,805		4,011	,000
	MOTIVASI	,565	,168	,350	3,360	,001
	PERSAINGAN	,305	,096	,331	3,177	,002

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

**Tabel 4. 48 Analisis regresi linear berganda tahap 2**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,593	2,373		1,093	,278
	MOTIVASI	,279	,138	,170	2,018	,048
	PERSAINGAN	,159	,078	,169	2,023	,047
	KEPUASAN	,616	,092	,606	6,720	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: data yang diolah oleh peneliti.

Telah diketahui sebelumnya bahwa nilai R square pada koefisien determinasi pada persamaan pertama sebesar 0,267 dan pada persamaan kedua sebesar 0,595, jadi dapat dihitung nilai error nya :

$$1. e_1 = \sqrt{(1 - R_1^2)} = \sqrt{1 - 0,267} = \sqrt{0,733} = 0,856$$

$$2. e_2 = \sqrt{(1 - R_2^2)} = \sqrt{1 - 0,595} = \sqrt{0,405} = 0,636$$

Berdasarkan tabel 4.47 dan tabel 4.48 diatas, maka dapat digambarkan analisis jalur yang digunakan dalam penelitian dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,350X_1 + 0,331X_2 + 0,856e_1 \quad (1)$$

$$Y_2 = 0,170X_1 + 0,169X_2 + 0,606Y_1 + 0,636 e_2 \quad (2)$$

#### 4.3.11 Uji Hipotesis

Sugiyono (2016:160) Uji hipotesis adalah menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel

##### 1. Uji-t

Dasar pengambilan keputusan uji t :

- a) Jika nilai Signifikansi lebih besar dari 0,05, atau  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variabel  $Y_1$ ,  $Y_2$ , atau artinya tidak signifikan maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.
- b) Jika nilai Signifikansi lebih besar dari 0,05, atau  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variabel  $Y_1$ ,  $Y_2$ , atau artinya tidak signifikan maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Data hasil perhitungan dengan SPSS versi 25.00 for windows sebagai berikut:

**Tabel 4. 49 Uji t persamaan 1**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,252	2,805		4,011	,000
	MOTIVASI	,565	,168	,350	3,360	,001
	PERSAINGAN	,305	,096	,331	3,177	,002

a. Dependent Variable: KEPUASAN

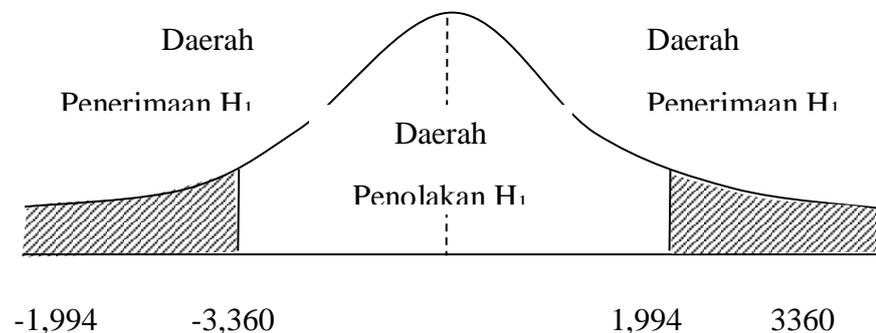
Sumber: data yang diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) pada tabel diatas sebagai berikut :

Tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dengan menggunakan sistem (uji dua sisi)  $\alpha = 5\%$  (0,05) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k. = 72-2 = 70$

a. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,360 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,994. Dan nilai t signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , karena  $t_{hitung}$  (3,360) lebih dari  $t_{tabel}$  (1,994) sehingga variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan ( $Y_1$ ). Hasil tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar.



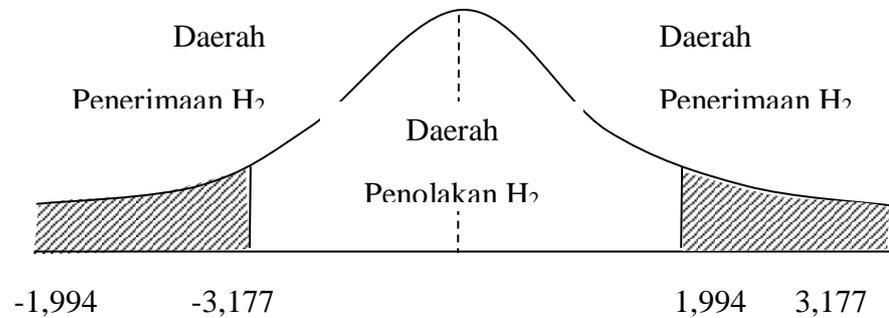
**Gambar 4. 9 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_1$  Uji-t**

b. Pengaruh persaingan terhadap kepuasan

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,177 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,994. Dan nilai t signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , karena  $t_{hitung}$  (3,177) lebih dari  $t_{tabel}$  (1,994) sehingga variabel persaingan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan ( $Y_1$ ). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persaingan berpengaruh dan

signifikan terhadap kepuasan karyawan bagian filling regu B di PT.

Karunia Alam Segar.



**Gambar 4. 10 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_2$  Uji-t**

**Tabel 4. 50 Uji t persamaan 2**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,593	2,373		1,093	,278
	MOTIVASI	,279	,138	,170	2,018	,048
	PERSAINGAN	,159	,078	,169	2,023	,047
	KEPUASAN	,616	,092	,606	6,720	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: data yang diolah oleh peneliti

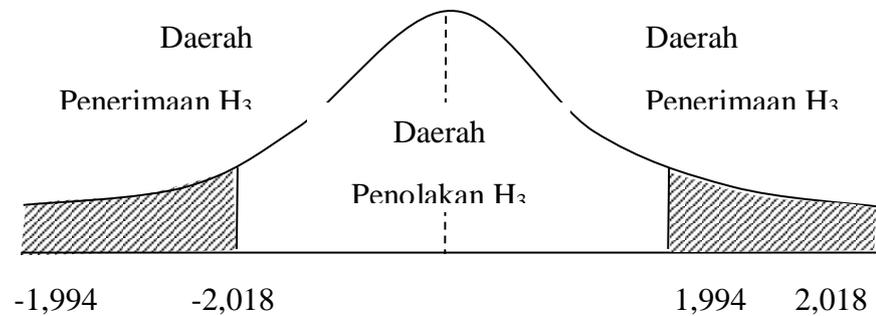
Tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dengan menggunakan sistem (uji dua sisi)  $\alpha =$

$5\%$  (0,05) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k = 72-3 = 69$

c. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,018 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,994. Dan nilai t signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , karena  $t_{hitung}$  (2,018) lebih dari  $t_{tabel}$  (1,994) sehingga variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $Y_2$ ). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh dan

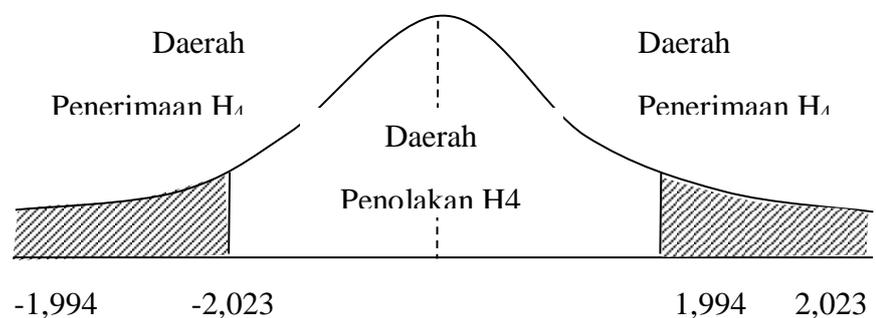
signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar.



**Gambar 4. 11 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H<sub>3</sub> Uji-t**

d. Pengaruh persaingan terhadap produktivitas

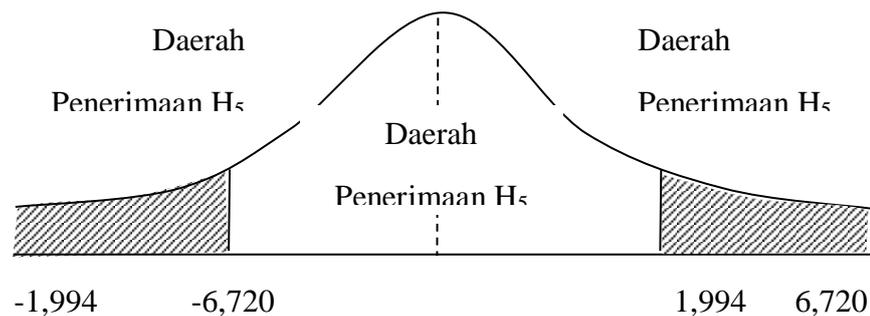
Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,023 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,994. Dan nilai  $t$  signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , karena  $t_{hitung}$  (2,023) lebih dari  $t_{tabel}$  (1,994) sehingga variabel persaingan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $Y_2$ ). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persaingan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar.



**Gambar 4. 12 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan H<sub>4</sub> Uji-t**

e. Pengaruh kepuasan terhadap produktivitas

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,720 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,994. Dan nilai  $t$  signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , karena  $t_{hitung}$  (6,720) lebih dari  $t_{tabel}$  (1,994) sehingga variabel kepuasan ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas ( $Y_2$ ). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar.

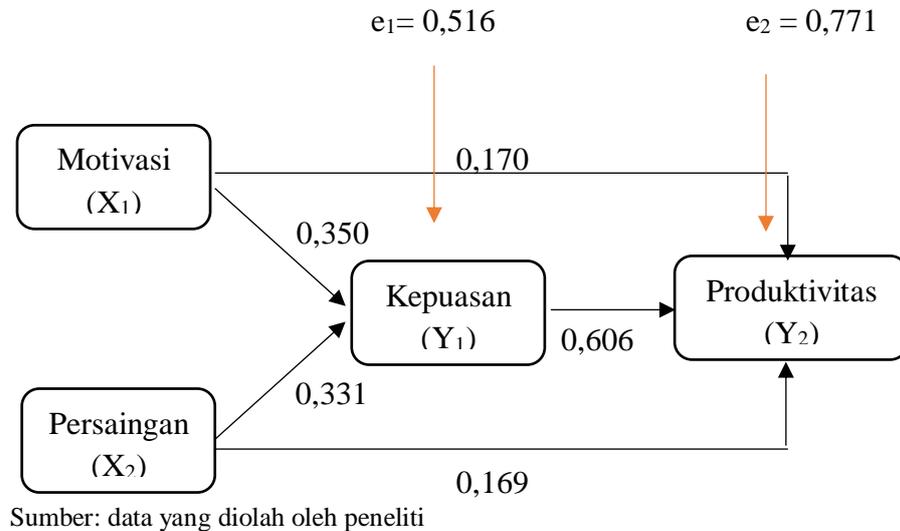


**Gambar 4. 13 Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_5$  Uji-t**

#### 4.3.12 Analisis Path

Menurut Ulber Silalahi (2009:433), merupakan satu tipe analisis multivariat untuk mempelajari efek-efek langsung dari sejumlah variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel sebab (juga disebut *ultimate variables*) terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat.

Berikut gambar analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini :



**Gambar 4. 14 Hasil Analisis Jalur**

Dari gambar 4.14 diatas, dapat dihitung besarnya efek total dari keterlibatan motivasi dan persaingan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja pada tabel berikut :

**Tabel 4. 51 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total	Status
$X_1 \longrightarrow Y_1$	0,350	-		Signifikan
$X_2 \longrightarrow Y_1$	0,331	-		Signifikan
$X_1 \longrightarrow Y_2$	0,170	-		Signifikan
$X_2 \longrightarrow Y_2$	0,169	-		Signifikan
$Y_1 \longrightarrow Y_2$	0,606	-		Signifikan
$X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2$	-	0,212	0,382	Signifikan
$X_2 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2$	-	0,201	0,370	Signifikan

Sumber: data yang diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 4.51 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh tak langsung motivasi ke produktivitas melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,212. Sementara total pengaruh tak langsung dari motivasi ke produktivitas melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,382.

Selanjutnya pengaruh tak langsung persaingan kerja ke produktivitas melalui kepuasan kerja adalah 0,201 dengan total pengaruh tak langsung dari persaingan kerja ke produktivitas kerja melalui kepuasan kerja adalah 0,370.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **1) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan filling bagian Regu B di PT. Karunia Alam Segar**

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi pada variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hal tersebut memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu mengenai variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani (2016)

##### **2) Pengaruh persaingan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan filling bagian Regu B di PT. Karunia Alam Segar**

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi pada variabel persaingan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) adalah sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel persaingan kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hal tersebut didukung pada penelitian terdahulu mengenai hubungan yang positif

antara persaingan kerja dengan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Kumala, Dian Ayu Tri (2020).

**3) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan filling bagian Regu B di PT. Karunia Alam Segar**

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi pada variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap produktivas kerja ( $Y_2$ ) adalah sebesar 0,048 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y_2$ ). Hal tersebut memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu mengenai variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh Edi Sumarno, Ari Pradhanawati, Naili Farida (2013) .

**4) Pengaruh persaingan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan filling bagian Regu B di PT. Karunia Alam Segar**

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi pada variabel persaingan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y_2$ ) adalah sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel persaingan kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y_2$ ). Hal tersebut memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu variabel persaingan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh Rindi andika, Bambang widjanarko, Rizal ahmad (2019).

**5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan filling bagian Regu B di PT. Karunia Alam Segar**

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y_2$ ) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y_2$ ). Hal tersebut memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. yang dilakukan oleh Edi Sumarno, Ari Pradhanawati, Naili Farida (2013)

**6) Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan filling bagian Regu B di PT. Karunia Alam Segar**

Berdasarkan hasil analisis path diperoleh pengaruh langsung motivasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas ( $Y_2$ ) sebesar 0,169 dan pengaruh tidak langsung motivasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan ( $Y_1$ ) sebesar 0,201, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal tersebut memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh Sef Afif Setiawan (2018).

**7) Pengaruh tidak langsung persaingan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan filling bagian Regu B di PT. Karunia Alam Segar**

Berdasarkan hasil analisis path diperoleh pengaruh langsung persaingan ( $X_2$ ) terhadap produktivitas ( $Y_2$ ) sebesar 0,170 dan pengaruh tidak langsung persaingan ( $X_2$ ) terhadap produktivitas ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan ( $Y_1$ ) sebesar 0,212, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal tersebut memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu variabel persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja yang dilakukan oleh Rindi andika, Bambang widjanarko, Rizal ahmad (2019).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh tentang motivasi dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik, maka peneliti menarik kesimpulan atas penelitian yang dilakukan dan memberikan saran yang bermanfaat bagi karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik dan peneliti yang akan datang.

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan di bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik adalah sebagai berikut :

1. Dari uji analisis terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka akan terpenuhi kepuasan kerja setiap karyawannya.
2. Secara langsung persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar. Hal

ini dapat dikatakan bahwa persaingan kerja yang sehat akan meningkatkan kemajuan perusahaan, dan kepuasan kerja karyawan juga akan terpenuhi.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar. Hal ini bahwa dengan adanya motivasi pada karyawan maka produktivitas kerja akan baik dan tujuan perusahaan akan tercapai.
4. Hasil analisis terdapat pengaruh positif antara persaingan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar. Hal ini menandakan bahwa persaingan kerja perlu untuk mencapai tujuan bersama bukan interpersonal agar produktivitas kerja tidak terganggu.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar. Hal ini dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan yang didapat di lingkungan perusahaan membuat produktivitas kerja karyawan semakin optimal.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dikatakan apabila motivasi karyawan tinggi, melalui kepuasan kerja yang didapat maka produktivitas kerja akan meningkat dan mencapai tujuan.
7. Persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dikatakan apabila persaingan kerja yang sehat dan demi kepentingan bersama, maka kepuasan kerja juga akan didapat sehingga produktivitas kerja akan meningkat dan mencapai tujuan.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini hanya melibatkan responden dari Divisi Produksi, padahal pada PT. Karunia Alam Segar memiliki banyak divisi dan sub departemen di dalamnya yang kemungkinan juga merasakan kepuasan kerja yang timbul karena motivasi karyawan yang turun berlebih serta dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke semua divisi yang ada pada PT. Karunia Alam Segar.
- 2) Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu bahwa instrument pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang memungkinkan data diperoleh tidak dapat menggali informasi yang dibutuhkan secara menyeluruh dan mendalam.
- 3) Dalam penelitian ini hanya membatasi 4 variabel yaitu, motivasi dan persaingan kerja sebagai variabel independen, produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Selain itu secara teoritik, masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi variabel yang ada dipenelitian yang tidak dianalisi dalam penelitian i

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi bahan pengembangan pada penelitian yang sama, sehingga pada masa yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian tentang motivasi dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja di objek penelitian yang berbeda atau peneliti berikutnya bisa meneliti dengan variabel-variabel lainnya.
2. Saran yang bisa diberikan untuk perusahaan agar dapat mempertahankan dan menjaga motivasi kerja yang sudah baik serta dapat meningkatkan persaingan kerja melalui kepuasan kerja karyawannya agar produktivitas Kerja yang selama ini sudah dicapai dapat ditingkatkan lagi, oleh karena itu hendaknya perusahaan tetap meneruskan dan meningkatkan kegiatan yang telah diterapkan dibagian filling regu B di Pt. Karunia Alam Segar.
3. Penelitian ini diharapkan menjadi suatu pertimbangan dan perencanaan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas yang baik bagi perusahaan dimasa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu SP (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta penerbit: PT. Bumi Akasara
- Karyoto (2016). *Dasar-Dasar Manajemen-Teori, Definisi Dan Konsep*. Yogyakarta penerbit : Andi. Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga, Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ke-23. Penerbit: PT. Bumi Akasara. Jakarta
- Silalahi, Ulber (2009). *Metode penelitian sosial*. Cetakan pertama. Penerbit: Pt Rafika aditama. Bandung
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi dan R&D*. Alfabeta CV JL. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung.
- Sugiyono (2019). *Metode penelitian kantitatif, kualitatif dan R&D*. Edisi kedua. Alfabeta CV. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo (2016). *Manajemen kinerja*. Edisi kelima. Cetakan ke-10. Jakarta : Rajawali Pers.

## Jurnal

- Arif Faizun, Muhammad (2021). *Pengaruh Persepsi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Emas di UD Kathean Giri Gresik*. Skripsi, Universitas Gresik.
- Hastutiningsih, Artha Tri (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)*. Tesis, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Kusumaningrum, D. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Gresik*. GEMA EKONOMI (Jurnal Fakultas Ekonomi), 9(2), 132-141
- Saifuddin, Ramadhani (2017). *Pengaruh Motivasi dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PERUM Bulog Divisi Regional Sumut*. Skripsi, Universitas Medan Mulia.
- Muaratua, S. & Christianto, A. (2020). *Pengaruh Lingkungan kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas kerja di Dinas Penanaman Modal Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provsu dengan Semangat Kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal
- Nurchayani, N. & Dewi A. (2016) *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali*
- Andika, Rindi dkk. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*
- Sumarno, Edi ,dkk (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal)*
- Harahap, V.A. & Hidayat, W (2016). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Taspen (Persero) kantor cabang utama semarang)*

Kumala, Dian. (2020). *Hubungan antara persaingan kerja dengan kepuasan kerja pada wanita ojek online motor di Yogyakarta*

Setiawan, A.S (2018). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening studi pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang*

## LAMPIRAN

### KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN BAGIAN FILLING REGU  
B DI PT. KARUNIA ALAM SEGAR DI GRESIK

#### A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Usia :  18 - 20 Tahun  
 21 – 30 Tahun  
 31 – 40 Tahun  
 41 – 50 Tahun
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan terakhir :  SMA/Sederajat  
 D1, D2, D3, S1, S2, S3

#### B. Petunjuk Pengisian

1. Jawab pertanyaan yang ada dan pilih salah satu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dari 5 jawaban, beri tanda (√) pada jawaban yang dipilih dalam kotak kecil yang tersedia.
2. Keterangan pilihan :  
SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
N : Netral  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

## C. KUESIONER

NO	Motivasi (X <sub>1</sub> ), David McClelland dalam Edy Sutrisna (2020:128)	SS	S	N	TS	STS
<b>1.</b>	<b><i>Need for achievement</i> (kebutuhan mencapai sukses)</b>					
X.1.1	Adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.					
<b>2.</b>	<b><i>Need for power</i> (kebutuhan akan kehormatan atau sokongan)</b>					
X.1.2	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis.					
<b>3.</b>	<b><i>Need for affiliation</i> (kebutuhan untuk memengaruhi terhadap orang lain)</b>					
X.1.3	Karyawan saling bekerja sama dan mendukung untuk menyelesaikan tugasnya.					
	<b>Persaingan (X<sub>2</sub>), Triton pb (2010:81)</b>					
<b>4.</b>	<b>Berpikir positif terhadap pesaing</b>					
X.2.1	Saya dan rekan kerja bersaing dengan sehat.					
<b>5.</b>	<b>Meningkatkan keterampilan</b>					
X.2.2	Saya selalu belajar dan terampil dalam bekerja.					
<b>6.</b>	<b>Bekerja melebihi dari deskripsi kerja</b>					
X.2.3	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan job description yang telah ditentukan.					
<b>7.</b>	<b>Menjaga hubungan dengan atasan</b>					
X.2.4	Hubungan antara sesama karyawan atau dengan atasan terjalin dengan baik.					
<b>8.</b>	<b>Saling menguntungkan dengan pesaing</b>					
X.2.5	Saya selalu bekerja sama dengan karyawan lain ketika anda mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
	<b>Kepuasan (Y<sub>1</sub>), Sondang P. Siagian (2011:298)</b>					
<b>9.</b>	<b>Gaji</b>					
Y.1.1	Gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					
<b>10.</b>	<b>Pekerjaan</b>					
Y.1.2	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki.					
<b>11.</b>	<b>Rekan kerja (kemampuan kerja sama)</b>					
Y.1.3	Saya dan rekan kerja saling bekerja sama dengan baik					

<b>12.</b>		<b>Atasan</b>					
	Y.1.4	Atasan memberikan arahan dengan cukup jelas					
<b>13.</b>		<b>Promosi</b>					
	Y.1.5	Adanya promosi yang mendukung untuk meningkatkan kerja karyawan.					
<b>14.</b>		<b>Lingkungan kerja</b>					
	Y.1.6	Adanya kenyamanan lingkungan kerja yang memadai.					
		<b>Produktivitas (Y<sub>2</sub>), Edy Sutrisno (2020:104)</b>					
<b>15.</b>		<b>Kemampuan</b>					
	Y.2.1	<i>Job description</i> dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya.					
<b>16.</b>		<b>Meningkatkan hasil</b>					
	Y.2.2	Saya selalu berusaha bekerja melebihi target yang diberikan					
<b>17.</b>		<b>Semangat kerja</b>					
	Y.2.3	Saya selalu semangat mengerjakan pekerjaan.					
<b>18.</b>		<b>Pengembangan diri</b>					
	Y.2.4	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju					
<b>19.</b>		<b>Mutu</b>					
	Y.2.5	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dalam perusahaan.					
<b>20.</b>		<b>Efisiensi</b>					
	Y.2.6	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari target yang ditentukan					

## Data Responden

NO.	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	X	X	X	X1	X	X	X	X2.4	X2.5	X2	Y						Y1	Y								
				1.1	1.2	1.3		2.1	2.2	2.3				1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6		2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2		
1	Woro Nila Hidayatulloh	Perempuan	18	4	3	3	10	4	3	4	5	4	20	3	4	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	24
2	Nanda trias yuniari	Perempuan	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	30
3	Nurul Amelia	Perempuan	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	4	25	5	4	3	3	4	4	4	23
4	UMI HABIBATUL ROFI'AH	Perempuan	25	4	5	5	14	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	4	25
5	DWI ADI ARISETIAWAN	Laki-Laki	22	5	5	5	15	2	3	4	2	4	15	5	5	4	5	4	5	28	4	3	3	3	4	3	3	20	
6	Aisyah Fajar Rachmawati	Perempuan	21	4	5	5	14	3	5	4	4	5	21	4	4	4	4	4	5	25	4	2	5	5	4	5	5	25	
7	Sheila	Perempuan	18	4	5	4	13	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	4	4	4	28	
8	Widiana	Perempuan	19	5	4	5	14	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	4	3	26	5	5	5	4	5	5	5	29	
9	Eti kurniawati	Perempuan	26	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	3	4	3	3	19	
10	Muhamad ulinnuha	Laki-Laki	27	5	4	4	13	3	4	3	4	4	18	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	3	23	
11	Siti Roslia Putri Thoyib	Perempuan	22	4	5	5	14	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	4	26	4	4	5	4	4	4	4	25	
12	Fadhila Fasya Ariramadani	Perempuan	18	5	5	5	15	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	5	5	28	
13	ROHMAD ADIPUTRA	Laki-Laki	25	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	24	
14	Ahmad miftahul rozak	Laki-Laki	27	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	4	23	
15	Anjani Puspa Kencana	Perempuan	18	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	5	29	
16	Sakinatul ummah	Perempuan	24	5	4	4	13	3	4	4	3	4	18	4	5	5	4	4	4	26	4	3	4	4	4	4	4	23	
17	Aska rose	Laki-Laki	26	4	4	4	12	4	4	4	5	3	20	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	5	4	4	4	25	
18	Zaris Novebiargo	Laki-Laki	29	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	3	3	22	3	3	4	4	5	5	5	24	
19	Firdhani Fersa	Perempuan	30	5	4	3	12	4	3	4	5	4	20	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	4	4	4	4	26	
20	Zainul hamzah	Laki-Laki	27	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	4	24	4	4	4	3	4	4	4	23	
21	ilaa	Perempuan	19	4	4	4	12	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	4	5	28	4	3	4	4	4	4	4	23	
22	Dinda Rosita	Perempuan	22	5	4	4	13	4	4	4	4	5	21	3	4	5	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	4	26	
23	Kholis khusnia khoirunnisa	Perempuan	27	5	3	3	11	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	4	4	21	3	3	4	5	4	3	3	22	

24	Muhammad david firmansyah	Laki-Laki	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	5	23	4	4	5	4	4	4	25
25	Retno Widyaningsih	Perempuan	25	5	5	5	15	2	1	2	2	2	9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
26	Feby Rahayu astuti	Perempuan	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
27	Dewi setia bekti	Perempuan	24	5	5	5	15	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
28	Duwi Ayu Figih Driyani	Perempuan	23	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	3	4	4	22
29	Endro prasetyo	Laki-Laki	27	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	5	28	5	4	5	5	5	4	28
30	Risa setiani	Perempuan	19	4	4	5	13	3	3	4	5	4	19	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	3	3	4	20
31	Nurul farida Romadhon	Perempuan	22	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	3	5	4	5	5	26	5	3	4	4	5	3	24
32	novi dewi krisdayanti	Perempuan	25	4	5	5	14	4	4	5	5	5	23	3	3	4	3	5	5	23	4	3	5	4	4	4	24
33	NUR CHOIRIYAH	Perempuan	19	4	4	5	13	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	5	26	5	4	3	4	4	4	24
34	Muhammad Afif	Laki-Laki	21	5	5	4	14	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	3	4	23	4	4	5	5	5	4	27
35	Didik supriyanto	Laki-Laki	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
36	Andriyan Tri R	Laki-Laki	22	4	5	4	13	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	5	25	3	4	3	4	2	3	19
37	Heny nurmalasari	Perempuan	25	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
38	Pujiningasih	Perempuan	40	5	4	4	13	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	5	4	4	27
39	Jenita	Perempuan	26	5	5	5	15	4	3	4	5	4	20	4	4	5	4	3	3	23	4	3	3	3	4	3	20
40	Pradaniwati Zullaiha	Perempuan	24	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	5	28	5	3	5	4	4	5	26
41	Sapta alpiadhi	Laki-Laki	25	5	5	5	15	4	3	4	3	4	18	4	5	4	4	3	4	24	4	4	5	5	4	4	26
42	Martagiyan saputra	Laki-Laki	26	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
43	Arif	Laki-Laki	25	4	4	5	13	3	5	4	4	4	20	3	4	4	4	5	5	25	5	4	4	5	4	4	26
44	Dewi kartika	Perempuan	26	3	3	3	9	4	4	4	4	3	19	3	3	4	2	3	3	18	4	2	3	4	3	4	20
45	Idorizky saputra	Laki-Laki	24	5	4	5	14	5	5	5	5	4	24	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	5	4	4	25
46	M. Febrian Azwar A	Laki-Laki	26	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	4	26	4	3	5	5	5	5	27
47	Abdullah fikar	Laki-Laki	31	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	5	4	4	24
48	Budianto	Laki-Laki	31	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
49	Puput	Perempuan	19	4	5	4	13	4	4	4	3	3	18	4	3	4	5	4	5	25	4	3	4	4	4	4	23
50	Nurman Abdillah	Laki-Laki	24	5	4	5	14	3	4	4	4	4	19	5	4	4	5	4	5	27	5	4	5	4	5	3	26
51	MUHAMMAD BAGUS	Laki-Laki	26	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	4	4	5	27
52	Tono	Laki-Laki	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
53	ANWAR AFANDI	Laki-Laki	21	5	4	5	14	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23
54	Khizrati nadimah	Perempuan	19	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	4	26	3	4	4	3	5	5	28

55	Kriswantoro	Laki-Laki	29	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	5	5	4	28
56	Ana nur janah	Perempuan	26	5	4	4	13	4	4	5	4	5	22	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
57	Lidya Andria	Perempuan	25	5	5	5	15	3	5	5	5	5	23	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29
58	Anis fitriyah	Perempuan	22	4	5	5	14	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
59	Kusmiyati	Perempuan	23	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30
60	Agussupriyadi	Laki-Laki	26	3	2	2	7	4	4	4	5	4	21	4	4	3	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23
61	Lanam	Laki-Laki	24	5	5	5	15	5	5	5	5	3	23	2	4	5	5	4	5	25	5	4	4	5	4	4	26
62	Ahmad Muchlisin	Laki-Laki	33	5	5	4	14	4	4	3	4	3	18	3	4	4	3	4	5	24	4	4	5	4	4	4	25
63	Erik ardi utomo	Laki-Laki	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
64	Sunarti	Perempuan	25	4	4	3	11	3	4	4	4	4	19	3	4	5	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23
65	Linda kartikasari	Perempuan	21	5	5	5	15	3	4	4	5	4	20	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	5	5	4	26
66	Sri wahyuni	Perempuan	41	5	4	4	13	5	3	3	3	4	18	4	5	5	4	4	3	25	3	5	5	5	4	3	25
67	Musriyati	Perempuan	35	5	4	5	14	4	4	5	3	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25
68	Pratiwi oktafia	Perempuan	24	3	4	3	10	4	3	4	3	3	17	4	4	3	3	4	4	22	4	3	4	3	4	4	22
69	Deni Frediyanto	Laki-Laki	27	3	4	2	9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	28
70	Wariyanti	Perempuan	25	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
71	Siti nuryati	Perempuan	29	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	5	5	4	28
72	*Eva dwilestari	Perempuan	*23	5	5	5	15	3	3	2	4	3	15	3	4	4	3	3	3	20	4	4	4	5	3	5	25

## Tabulasi data

NO.	X	X	X	X1	X	X	X 2.3	X2.4	X2.5	X2	Y 1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1	Y 2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2
	1.1	1.2	1.3		2.1	2.2																		
1	4	3	3	10	4	3	4	5	4	20	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25	5	4	3	3	4	4	23
4	4	5	5	14	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	15	2	3	4	2	4	15	5	5	4	5	4	5	28	4	3	3	3	4	3	20
6	4	5	5	14	3	5	4	4	5	21	4	4	4	4	4	5	25	4	2	5	5	4	5	25
7	4	5	4	13	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	4	4	28
8	5	4	5	14	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	4	3	26	5	5	5	4	5	5	29
9	4	3	3	10	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	3	4	3	19
10	5	4	4	13	3	4	3	4	4	18	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	3	23
11	4	5	5	14	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	4	26	4	4	5	4	4	4	25
12	5	5	5	15	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	5	28
13	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23
15	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29
16	5	4	4	13	3	4	4	3	4	18	4	5	5	4	4	4	26	4	3	4	4	4	4	23
17	4	4	4	12	4	4	4	5	3	20	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	5	4	4	25
18	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	3	4	4	5	3	3	22	3	3	4	4	5	5	24
19	5	4	3	12	4	3	4	5	4	20	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	4	4	4	26
20	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	5	4	24	4	4	4	3	4	4	23
21	4	4	4	12	4	4	5	4	5	22	4	5	5	5	4	5	28	4	3	4	4	4	4	23
22	5	4	4	13	4	4	4	4	5	21	3	4	5	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	26
23	5	3	3	11	4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	4	4	21	3	3	4	5	4	3	22
24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	5	23	4	4	5	4	4	4	25
25	5	5	5	15	2	1	2	2	2	9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
26	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
27	5	5	5	15	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
28	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	3	4	4	22
29	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	5	28	5	4	5	5	5	4	28
30	4	4	5	13	3	3	4	5	4	19	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	3	3	4	20
31	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	3	5	4	5	5	26	5	3	4	4	5	3	24

32	4	5	5	14	4	4	5	5	5	23	3	3	4	3	5	5	23	4	3	5	4	4	4	24
33	4	4	5	13	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	5	26	5	4	3	4	4	4	24
34	5	5	4	14	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	3	4	23	4	4	5	5	5	4	27
35	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
36	4	5	4	13	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	5	25	3	4	3	4	2	3	19
37	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	4	13	5	4	4	4	5	22	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	5	4	4	27
39	5	5	5	15	4	3	4	5	4	20	4	4	5	4	3	3	23	4	3	3	3	4	3	20
40	4	4	4	12	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	5	28	5	3	5	4	4	5	26
41	5	5	5	15	4	3	4	3	4	18	4	5	4	4	3	4	24	4	4	5	5	4	4	26
42	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
43	4	4	5	13	3	5	4	4	4	20	3	4	4	4	5	5	25	5	4	4	5	4	4	26
44	3	3	3	9	4	4	4	4	3	19	3	3	4	2	3	3	18	4	2	3	4	3	4	20
45	5	4	5	14	5	5	5	5	4	24	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	5	4	4	25
46	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	4	26	4	3	5	5	5	5	27
47	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	5	4	4	24
48	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
49	4	5	4	13	4	4	4	3	3	18	4	3	4	5	4	5	25	4	3	4	4	4	4	23
50	5	4	5	14	3	4	4	4	4	19	5	4	4	5	4	5	27	5	4	5	4	5	3	26
51	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	4	4	5	27
52	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
53	5	4	5	14	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23
54	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	4	26	3	4	4	3	5	5	28
55	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	5	27	5	4	5	5	5	4	28
56	5	4	4	13	4	4	5	4	5	22	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
57	5	5	5	15	3	5	5	5	5	23	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	4	29
58	4	5	5	14	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
59	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30
60	3	2	2	7	4	4	4	5	4	21	4	4	3	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23
61	5	5	5	15	5	5	5	5	3	23	2	4	5	5	4	5	25	5	4	4	5	4	4	26
62	5	5	4	14	4	4	3	4	3	18	3	4	4	3	4	5	24	4	4	5	4	4	4	25
63	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
64	4	4	3	11	3	4	4	4	4	19	3	4	5	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23
65	5	5	5	15	3	4	4	5	4	20	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	5	5	4	26
66	5	4	4	13	5	3	3	3	4	18	4	5	5	4	4	3	25	3	5	5	5	4	3	25
67	5	4	5	14	4	4	5	3	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25

68	3	4	3	10	4	3	4	3	3	17	4	4	3	3	4	4	22	4	3	4	3	4	4	22
69	3	4	2	9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	28
70	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
71	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	5	5	4	28
72	5	5	5	15	3	3	2	4	3	15	3	4	4	3	3	3	20	4	4	4	5	3	5	25

**STATISTIK DESKRIPTIF****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI	72	7	15	13,40	1,750
PERSAINGAN	72	9	25	21,00	3,058
KEPUASAN	72	18	30	25,24	2,821
PRODUKTIVITAS	72	19	30	25,21	2,868
Valid N (listwise)	72				

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,6	5,6	5,6
	4	23	31,9	31,9	37,5
	5	45	62,5	62,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	5	6,9	6,9	8,3
	4	31	43,1	43,1	51,4
	5	35	48,6	48,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,8	2,8	2,8
	3	7	9,7	9,7	12,5
	4	20	27,8	27,8	40,3
	5	43	59,7	59,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	72	3	5	4,57	,601
X1.2	72	2	5	4,39	,683
X1.3	72	2	5	4,44	,785
Valid N (listwise)	72				

#### X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,8	2,8	2,8
	3	11	15,3	15,3	18,1
	4	36	50,0	50,0	68,1
	5	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

#### X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,4	1,4	1,4
	3	12	16,7	16,7	18,1
	4	33	45,8	45,8	63,9
	5	26	36,1	36,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

#### X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,8	2,8	2,8
	3	4	5,6	5,6	8,3
	4	41	56,9	56,9	65,3
	5	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

#### X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,8	2,8	2,8
	3	7	9,7	9,7	12,5
	4	30	41,7	41,7	54,2
	5	33	45,8	45,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	9	12,5	12,5	13,9
	4	37	51,4	51,4	65,3
	5	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	72	2	5	4,11	,761
X2.2	72	1	5	4,15	,799
X2.3	72	2	5	4,24	,682
X2.4	72	2	5	4,31	,762
X2.5	72	2	5	4,19	,705
Valid N (listwise)	72				

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	13	18,1	18,1	19,4
	4	41	56,9	56,9	76,4
	5	17	23,6	23,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9,7	9,7	9,7
	4	38	52,8	52,8	62,5
	5	27	37,5	37,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9,7	9,7	9,7
	4	41	56,9	56,9	66,7
	5	24	33,3	33,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	10	13,9	13,9	15,3
	4	35	48,6	48,6	63,9
	5	26	36,1	36,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13,9	13,9	13,9
	4	43	59,7	59,7	73,6
	5	19	26,4	26,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9,7	9,7	9,7
	4	32	44,4	44,4	54,2
	5	33	45,8	45,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	72	2	5	4,03	,691
Y1.2	72	3	5	4,28	,633
Y1.3	72	3	5	4,24	,617
Y1.4	72	2	5	4,19	,725
Y1.5	72	3	5	4,13	,627
Y1.6	72	3	5	4,36	,657
Valid N (listwise)	72				

**Y2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9,7	9,7	9,7
	4	39	54,2	54,2	63,9
	5	26	36,1	36,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2,8	2,8	2,8
	3	16	22,2	22,2	25,0
	4	38	52,8	52,8	77,8
	5	16	22,2	22,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12,5	12,5	12,5
	4	32	44,4	44,4	56,9
	5	31	43,1	43,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13,9	13,9	13,9
	4	32	44,4	44,4	58,3
	5	30	41,7	41,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	3	4,2	4,2	5,6
	4	45	62,5	62,5	68,1
	5	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Y2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13,9	13,9	13,9
	4	44	61,1	61,1	75,0
	5	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y2.1	72	3	5	4,26	,628
Y2.2	72	2	5	3,94	,748
Y2.3	72	3	5	4,31	,685
Y2.4	72	3	5	4,28	,697
Y2.5	72	2	5	4,25	,599
Y2.6	72	3	5	4,11	,618
Valid N (listwise)	72				

## UJI VALIDITAS

### 1. Motivasi (X1)

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	MOTIVASI
X1.1	Pearson Correlation	1	,414**	,590**	,770**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	72	72	72	72
X1.2	Pearson Correlation	,414**	1	,671**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	,590**	,671**	1	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	72	72	72	72
MOTIVASI	Pearson Correlation	,770**	,834**	,914**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 2. Persaingan (X2)

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	PERSAINGAN
X2.1	Pearson Correlation	1	,574**	,628**	,548**	,484**	,787**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	,574**	1	,709**	,662**	,622**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	,628**	,709**	1	,564**	,724**	,872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	,548**	,662**	,564**	1	,491**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	,484**	,622**	,724**	,491**	1	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	72	72	72	72	72	72
PERSAINGAN	Pearson Correlation	,787**	,870**	,872**	,797**	,797**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 3. Kepuasan (Y1)

		Correlations						KEPUASAN
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	AN
Y1.1	Pearson Correlation	1	,465**	,282*	,495**	,414**	,412**	,719**
	Sig. (2-tailed)		,000	,016	,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y1.2	Pearson Correlation	,465**	1	,371**	,556**	,302**	,264*	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,010	,025	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y1.3	Pearson Correlation	,282*	,371**	1	,558**	,397**	,274*	,664**
	Sig. (2-tailed)	,016	,001		,000	,001	,020	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y1.4	Pearson Correlation	,495**	,556**	,558**	1	,380**	,413**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y1.5	Pearson Correlation	,414**	,302**	,397**	,380**	1	,608**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,001	,001		,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y1.6	Pearson Correlation	,412**	,264*	,274*	,413**	,608**	1	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	,020	,000	,000		,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
KEPUASAN	Pearson Correlation	,719**	,688**	,664**	,797**	,716**	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Produktivitas (Y2)

		Correlations						PRODUKTIVITAS
		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	
Y2.1	Pearson Correlation	1	,451**	,400**	,378**	,496**	,359**	,665**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,001	,000	,002	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y2.2	Pearson Correlation	,451**	1	,391**	,462**	,408**	,288*	,714**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,014	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y2.3	Pearson Correlation	,400**	,391**	1	,499**	,498**	,451**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,000	,000	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y2.4	Pearson Correlation	,378**	,462**	,499**	1	,405**	,353**	,690**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,002	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y2.5	Pearson Correlation	,496**	,408**	,498**	,405**	1	,418**	,756**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
Y2.6	Pearson Correlation	,359**	,288*	,451**	,353**	,418**	1	,678**
	Sig. (2-tailed)	,002	,014	,000	,002	,000		,000
	N	72	72	72	72	72	72	72
PRODUKTIVITAS	Pearson Correlation	,665**	,714**	,742**	,690**	,756**	,678**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI RELIABILITAS

### 1. Motivasi (X1)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	72	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
,792	3	

## 2. Persaingan (X2)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	72	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
,881	5	

## 3. Kepuasan (Y1)

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	72	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's		
Alpha	N of Items	
,809	6	

## 4. Produktivitas (Y2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	72	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,809	6

**ANALISIS KORELASI****Correlations**

		MOTIVASI	PERSAINGAN	KEPUASAN	PRODUKTIVITAS
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,800**	,707**	,622**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	72	72	72	72
PERSAINGAN	Pearson Correlation	,800**	1	,826**	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	72	72	72	72
KEPUASAN	Pearson Correlation	,707**	,826**	1	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	72	72	72	72
PRODUKTIVITAS	Pearson Correlation	,622**	,720**	,784**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA & UJI-t

### 1. Tahap 1

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,935	2	75,468	12,576	,000 <sup>b</sup>
	Residual	414,051	69	6,001		
	Total	564,986	71			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), PERSAINGAN, MOTIVASI

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11,252	2,805		4,011	,000
	MOTIVASI	,565	,168	,350	3,360	,001
	PERSAINGAN	,305	,096	,331	3,177	,002

a. Dependent Variable: KEPUASAN

### 2. Tahap 2

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347,190	3	115,730	33,249	,000 <sup>b</sup>
	Residual	236,685	68	3,481		
	Total	583,875	71			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, PERSAINGAN, MOTIVASI

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,593	2,373		1,093	,278
	MOTIVASI	,279	,138	,170	2,018	,048
	PERSAINGAN	,159	,078	,169	2,023	,047
	KEPUASAN	,616	,092	,606	6,720	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

**KOEFISIEN DETERMINASI**

Tahap 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,517 <sup>a</sup>	,267	,246	2,450

a. Predictors: (Constant), PERSAINGAN, MOTIVASI

Tahap 2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,771 <sup>a</sup>	,595	,577	1,866

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, PERSAINGAN, MOTIVASI

**HASIL ASUMSI KLASIK**

1. Uji Normalitas

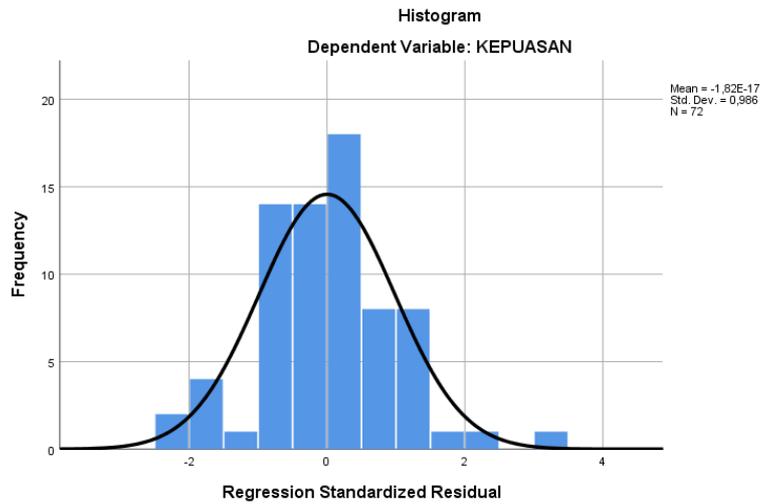
Tahap 1

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

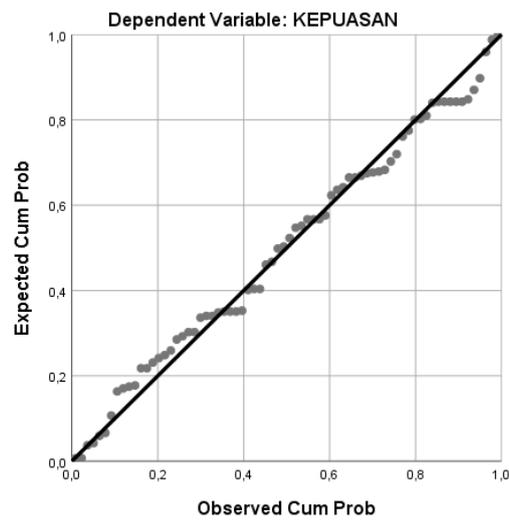
		Unstandardized Residual
N		72
Normal	Mean	,000000
Parameters <sup>a</sup> ,	Std. Deviation	,2,35536013
b		
Most	Absolute	.079
Extreme	Positive	.079
Differences	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

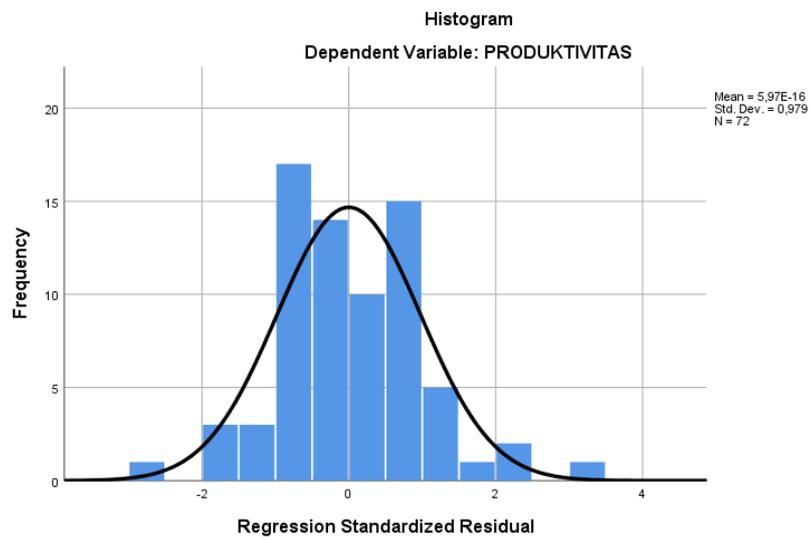


**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

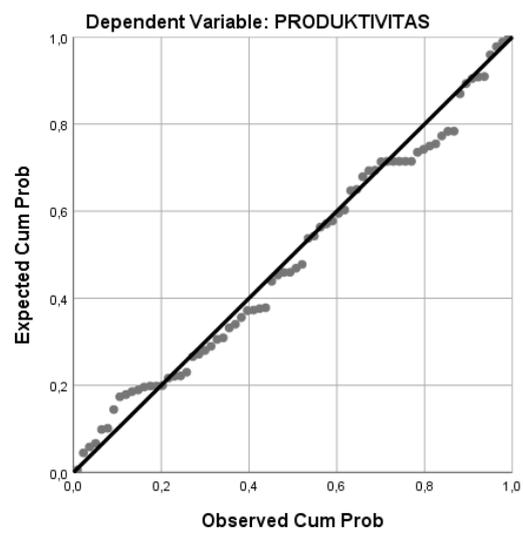
		Unstandardized Residual
N		72
Normal	Mean	,000000
Parameters <sup>a</sup> ,	Std. Deviation	.1,82581279
b		
Most	Absolute	.103
Extreme	Positive	.082
Differences	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## 2. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,252	2,805		4,011	,000		
	MOTIVASI	,565	,168	,350	3,360	,001	,977	1,023
	PERSAINGAN	,305	,096	,331	3,177	,002	,977	1,023

a. Dependent Variable: KEPUASAN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,593	2,373		1,093	,278		
	MOTIVASI	,279	,138	,170	2,018	,048	,840	1,190
	PERSAINGAN	,159	,078	,169	2,023	,047	,853	1,173
	KEPUASAN	,616	,092	,606	6,720	,000	,733	1,365

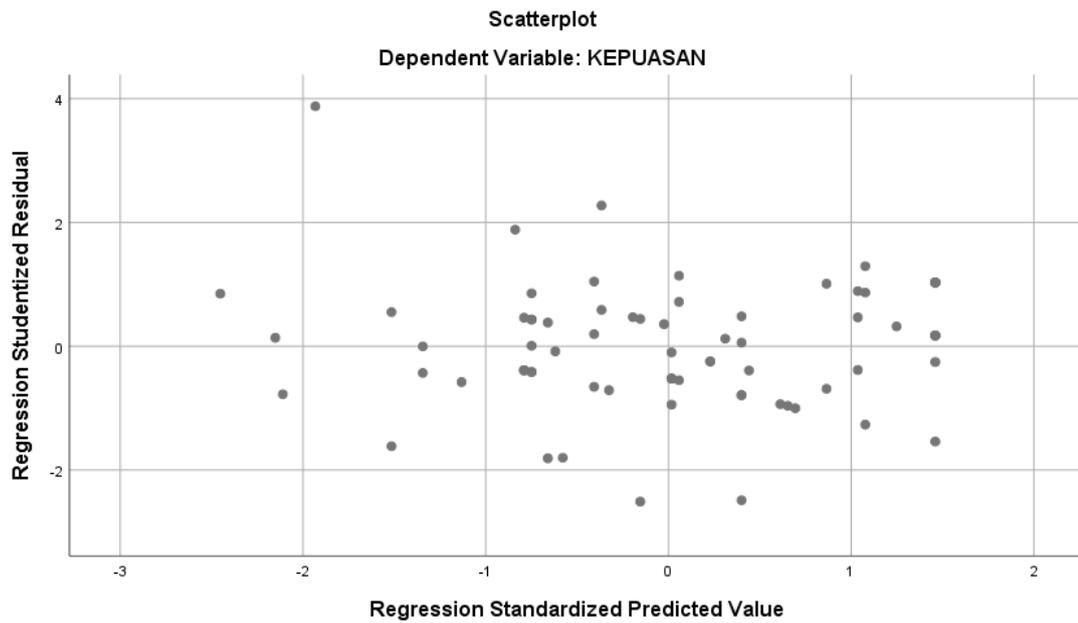
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

## 3. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,198	1,706		1,289	,202
	MOTIVASI	,077	,102	,090	,750	,456
	PERSAINGAN	-,064	,058	-,131	-1,087	,281

a. Dependent Variable: ABS\_RES1



### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,246	1,433		2,266	,027
	PERSAINGAN	-,046	,050	-,122	-,930	,356
	MOTIVASI	,054	,087	,082	,621	,537
	KEPUASAN	-,061	,058	-,152	-1,052	,297

a. Dependent Variable: ABS\_RES2

#### 4. Uji Autokoelasi Tahap 1

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,517 <sup>a</sup>	,267	,246	2,450	2,058

a. Predictors: (Constant), PERSAINGAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN

#### Tahap 2

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,771 <sup>a</sup>	,595	,577	1,866	1,872

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, PERSAINGAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

#### 5. Uji Linearitas

##### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	150,173	7	21,453	3,310	,005
		Linearity	90,387	1	90,387	13,945	,000
		Deviation from Linearity	59,786	6	9,964	1,537	,180
Within Groups			414,813	64	6,481		
Total			564,986	71			

##### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN * PERSAINGAN	Between Groups	(Combined)	143,625	9	15,958	2,538	,015
		Linearity	82,541	1	82,541	13,126	,001
		Deviation from Linearity	61,084	8	7,636	1,214	,306
Within Groups			389,875	62	6,288		
Total			533,500	71			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	140,658	7	20,094	2,902	,011
		Linearity	111,923	1	111,923	16,162	,000
		Deviation from Linearity	28,735	6	4,789	,692	,657
	Within Groups		443,217	64	6,925		
	Total		583,875	71			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * PERSAINGAN	Between Groups	(Combined)	396,043	9	44,005	9,677	,000
		Linearity	351,496	1	351,496	77,295	,000
		Deviation from Linearity	44,547	8	5,568	1,225	,300
	Within Groups		281,943	62	4,547		
	Total		677,986	71			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * KEPUASAN	Between Groups	(Combined)	344,992	11	31,363	7,877	,000
		Linearity	318,884	1	318,884	80,094	,000
		Deviation from Linearity	26,109	10	2,611	,656	,760
	Within Groups		238,883	60	3,981		
	Total		583,875	71			

Tabel Persentase Distribusi DW

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU								
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



**UNIVERSITAS GRESIK**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAN PROGRAM STUDI AKUNTANSI**  
**(TERAKREDITASI "B")**  
 Jl. Arif Rahman Hakim 2B Telp. (031) 3981918, Fax. (031) 3978628 Gresik 61111

Nomor : 017/FE.UG/I/2022  
 Lampiran : --  
 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth  
 Bapak/Ibu Pimpinan  
 PT. Karunia Alam Segar  
 Jl. Raya Sukomulyo No. KM 24  
 Manyar, Gresik  
 Di  
 Tempat

Dengan hormat,

Berkenaan dengan tugas penulisan Proposal Skripsi oleh mahasiswa-i Fakultas Ekonomi Universitas Gresik Program Studi Manajemen, maka kami mengharap bantuan untuk memberikan kesempatan melakukan penelitian guna memperoleh bahan-bahan untuk menyusun Proposal Skripsi dan Skripsi bulan Desember 2021 – Juli 2022, atas nama mahasiswa-i :

N a m a : Yeni Pebrianti  
 N I M : 2018020029  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul : Pengaruh motivasi dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian Filling Regu B di PT.Karunia Alam Segar

Perlu kami sampaikan bahwa bahan-bahan yang diperoleh tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan instansi Bapak/Ibu.

Demikian surat permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Gresik, 24 Januari 2022

Dekan Fakultas Ekonomi,



Firdaus Indrajaya Tuharea, S.E., M.Si.  
 NIDN. 0023057801



**PT. KARUNIA ALAM SEGAR**

Raya Sukomulyo KM 24, Manyar, Gresik, Indonesia Phone : +62-31-3957781. Fax: +62-31-3958582

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 5M/GA-KAS/I/2022

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Yeni Pebriyanti
Nomor Induk Mahasiswa	: 2018020029
Fakultas/Prodi	: Ekonomi/Manajemen
Universitas	: Universitas Gresik

Telah menyetujui untuk penelitian di PT. Karunia Alam Segar dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Filling Regu B".

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gresik, 21 Januari 2022  
**PT. KARUNIA ALAM SEGAR**

  
Peter Sindaru  
HR & GA Dept. Head



**KARTU BIMBINGAN PROPOSAL/SKRPSI**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAN PROGRAM STUDI AKUNTANSI**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GRESIK**

Jl. Arif Rahman Hakim No. 2B Telp. (031) 3981918, Fax. (031) 3978628 Gresik 61111

Nama Mahasiswa : Yeni Pebriyanti  
 NIM : 2018020029  
 Program studi : Manajemen  
 Jurusan : Ekonomi  
 Judul Skripsi : pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian filling regu B di PT. Karunia Alam Segar di Gresik

Pembimbing I : Denny Astanto, S.E., M.M.  
 Pembimbing I : Niswan Bayu Syasindy, S.E., M.M.

No	Tanggal	Pokok Bahasan	Paraf	
1	07 November 2021	Bab I		
2	14 November 2021	Bab II		
3	25 November 2021	Bab III		
4	6 Desember 2021	Bab III		
5	23 Desember 2021	Bab III		
6	27 Desember 2021	Bab III		
7	29 Desember 2021	Revisi Bab I		
8		Revisi Bab II		
9		Revisi Bab III		
10		Revisi Bab I, II, III		
11	21 Maret 2022	Bab IV		
12	31 Maret 2022	Bab IV		
13	25 Mei 2022	Bab IV		
14	18 Juni 2022	Bab V, VI		



**KARTU BIMBINGAN PROPOSAL/SKRPSI**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAN PROGRAM STUDI AKUNTANSI**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GRESIK**

Jl. Arif Rahman Hakim No. 2B Telp. (031) 3981918, Fax. (031) 3978628 Gresik 61111

15	11 Juni 2022	Bab IV - U	U	U
16		Bab IV - U	U	U
17		Bab IV - U	U	U
18				
19				
20				

Gresik, 20 juni 2022

Pembimbing I

Denny Astanto, S.E., M.M.  
NIDN. 0720107402

Pembimbing II

Niswan Bayu Syasindy, S.E., M.M.  
NIDN. 0720079202

Ketua Program Studi

Umar Burhan, S.E., M.M.  
NIDN.0718058006