

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

**RINDI ANDIKA, SE., MM**

**DR. BAMBANG WIDJARNAKO, SE., MM**

**RIZAL AHMAD, S.E., M.SI**

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

**ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pegawai universitas pembangunan pancabudi medan. pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa secara simultan motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. secara parsial motivasi kerja dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa motivasi kerja dan persaingan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. hasil ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi (intervening) hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. hasil ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi (intervening) hubungan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja.*

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

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Saat ini Universitas Pembangunan Pancabudi Medan sudah memiliki produktivitas kerja yang cukup baik. Walaupun demikian, Pimpinan menyadari bahwa masih banyak hal yang perlu diperbaiki, terutama yang terkait dengan kepuasan kerja dan persaingan kerja. Pimpinan akan terus mengawasidengan serius atas aktivitas kerja pegawainya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya yang dapat dipengaruhi oleh motivasi dan persaingan kerja.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka. Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai dalam suatu perusahaan. Dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja pegawai, perusahaan dapat memberikan misalnya bonus kepada pegawai agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah persaingan kerja. Persaingan di tempat kerja atau di kantor adalah hal biasa di setiap perusahaan. Sayangnya, persaingan tersebut sering membuat stres sejumlah pegawai. Akibatnya, mereka tidak bersemangat sehingga produktivitasnya menurun. Triton (2010:80) mengatakan “Persaingan kerja adalah 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”. Persaingan kerja biasanya diarahkan menuju tujuan dan bukan egoisme setiap individu. Terkadang persaingan juga menimbulkan konflik kerja antar pegawai. Hal ini karena persaingan kerja menjadi lebih pribadi yang menyebabkan individu akan menimbulkan gesekan sesama rekan kerja. Oleh karena itu pimpinan harus dapat meyakinkan pegawainya untuk bersaing mencapai tujuan perusahaan bukan interpersonal. Persaingan bukanlah tindakan pribadi dan harus mencapai pada tujuan perusahaan.

Terpenuhinya kepuasan kerja atas faktor motivasi kerja dan persaingan kerja tersebut mendorong para pegawai untuk tetap akan bertahan bekerja, sekaligus sebagai bentuk tingginya komitmen mereka. Kondisi sebaliknya adalah rendahnya kepuasan terhadap faktor-faktor tersebut menyebabkan rendahnya loyalitas pegawai, serta membuka peluang untuk mencari pekerjaan lain untuk memenuhi rasa kepuasan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Pada dasarnya pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki produktivitas yang tinggi pula.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas kerja menurut Hasibuan (2008) adalah: “Perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.”. Menurut Handoko (2008) : “Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Menurut Sinungan (2005), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Pada dasarnya produktivitas mengandung pengertian filosofis dan teknik operasional

### 2.2. Motivasi

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2011) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa :“ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat

### 2.3. Persaingan Kerja

Persaingan merupakan perjuangan dari dua atau lebih orang untuk tujuan yang sama yang terbatas sehingga dapat memiliki tujuan yang pasti. Triton (2010) mengatakan “Persaingan kerja adalah 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, walaupun 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 **Dissosiatif** adalah proses mengarah ke pertikaian. Persaingan adalah Persaingan atau competition dapat diartikan sebagai suatu proses sosial dimana individu atau kelompok manusia yang bersaing mencari keuntungan melalui bidang-bidang kehidupan yang pada suatu masa tertentu menjadi pusat perhatian umum (baik perseorangan maupun kelompok manusia) dengan cara menarik perhatian publik atau dengan mempertajam prasangka yang telah ada tanpa mempergunakan ancaman atau kekerasan.

#### 2.4. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2010) : “ Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Robbins dalam Wibowo (2011) menyatakan, “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Beberapa pengertian berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini merupakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Arikunto (2005) menyatakan penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungannya antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2007).

#### 3.2. Populasi & Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang berjumlah 142 orang.

Sugiyono (2007) mengatakan sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Umar (2002) menyatakan bahwa untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus Slovin, seperti berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi  
 e = Presisi kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 5%

Populasi (N) sebanyak 142 orang pegawai tenaga kependidikan dengan persentase kelonggaran (e) 5%, maka jumlah sampel (n) adalah :

$$n = \frac{142}{1 + 142(0,05)^2} = 104 \text{ orang}$$

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

### 3.3. Metode Analisis Data

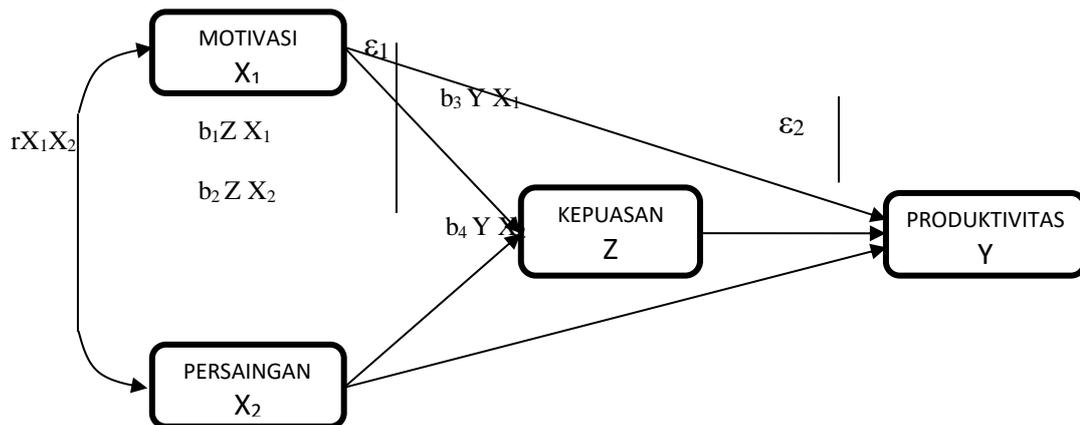
#### Analisis Jalur

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Sunyoto (2011), analisis jalur adalah perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari himpunan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur adalah :

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori, (model tersebut juga dinyatakan dalam bentuk persamaan). Dalam penelitian ini mengacu pada kajian teoritis dan hasil penelitian sebelumnya, maka dikembangkan model teoritis sebagai berikut :

Analisis pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan jika dirumuskan ke dalam gambar model maka bentuknya adalah sebagai berikut :



Berdasarkan gambar model analisis jalur tersebut dapat diketahui hubungan antar variabel adalah linier, yaitu sistem aliran kesatu arah dan tidak terjadi pemutaran kembali (*looping*). Persamaan struktural analisis jalur yang meliputi  $X_1$ ,  $X_2$  sebagai variabel bebas (variabel eksogen), Z sebagai variabel intervening dan Y sebagai variabel terikat (variabel endogen) dan  $\epsilon$  adalah error, sebagai berikut :

1. **Persamaan substruktur pertama :**

$$Z = b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1$$

2. **Persamaan substruktur kedua :**

$$Y = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \epsilon_2$$

3. **Persamaan substruktur ketiga :**

$$Y = b_6ZX_1 + b_7ZX_2 + \epsilon_3$$

Dimana :

$X_1$  = Motivasi Kerja       $X_2$  = Persaingan Kerja       $ZX_1$  = Motivasi melalui kepuasan  
 $Z$  = Kepuasan Kerja       $Y$  = Produktivitas Kerja       $ZX_2$  = Persaingan melalui kepuasan  
 $\varepsilon$  = Error

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yaitu (1) hubungan antar variabel adalah linier dan aditif, (2) model yang digunakan adalah *recursive*, yaitu aliran kausal satu arah. *Recursive* model yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi bahwa antar variabel eksogenus saling bebas, pengaruh kausalitas dari variabel endogenus adalah searah dan didasarkan dari data yang valid dan reliabel.

3. Perhitungan koefisien jalur dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) melalui analisis regresi secara parsial dimana koefisien jalurnya merupakan koefisien regresi yang distandarisasi (*standardize coefficients beta*) untuk pengaruh langsungnya, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung.

4. Interpretasi analisis kesimpulan menggunakan analisis jalur dalam kajian ini adalah karena ada kesesuaian model baik secara teoritik maupun empirik, sehingga model teoritik akan teruji kebenarannya. Tetapi bila tidak sesuai dengan model teoritik maka menjadi alternatif yang dapat merevisi model teoritik.

i. Pengaruh Langsung (*direct effect*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pada pembahasan ini mengenai pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel bebas dengan variabel terikat.

a. Pengaruh langsung/ direct effect:

- Pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Z$  secara langsung diformulasikan sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Z = PY_2X_1$$

$$X_2 \rightarrow Z = PY_2X_2$$

- Pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Z$  terhadap variabel  $Y$  secara langsung diformulasikan sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y = PY_1X_1$$

$$X_2 \rightarrow Y = PY_1X_2$$

$$Z \rightarrow Y = PY_1Z$$

b. Pengaruh tidak langsung/ indirect effect:

- Pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  melalui  $Z$  diformulasikan dengan model sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (PY_2X_1) (PY_1Z)$$

- Pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  melalui  $Z$  diformulasikan dengan model sebagai berikut::

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (PY_2X_2) (PY_1Z)$$

- Pengaruh variabel  $X_3$  terhadap  $Y$  melalui  $Z$  diformulasikan dengan model sebagai berikut::

$$X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = (PY_2X_3) (PY_1Z)$$

c. Pengaruh total/ total effect:

- Total pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  melalui  $Z$  diformulasikan sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (PY_2X_1) + (PY_1Z)$$

- Total pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  melalui  $Z$  diformulasikan sebagai berikut:

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (PY_2X_2) + (PY_1Z)$$

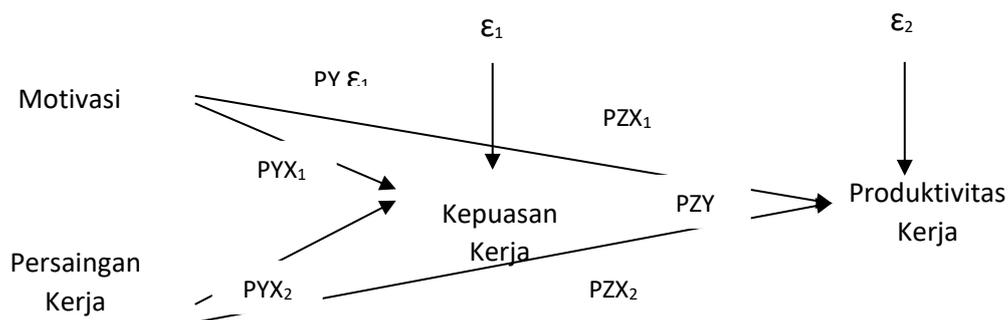
Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian kontribusi pengaruh seluruh variabel bebas bersama-sama terhadap variabel terikat dapat dilihat dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimana  $0 < R^2 < 1$ . Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2009). Hal ini menunjukkan jika nilai  $R^2$  semakin dekat pada nilai 1 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  semakin dekat pada nilai 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

IV. ANALISIS & PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji F Hitung

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka model penelitian dapat dibuat sebagai berikut:



Model di atas akan diuraikan menjadi tiga sub struktural sebagai berikut :

- Sub struktural 1 :  $Z = PX_1 + PX_2 + \epsilon_1$
- Sub struktural 2 :  $Y = PZ + \epsilon_2$
- Sub struktural 3 :  $Y = PX_1 + PX_2 + \epsilon_3$
- Sub struktural 4 :  $Y = PZX_1 + PZX_2 + \epsilon_3$

Keterangan :

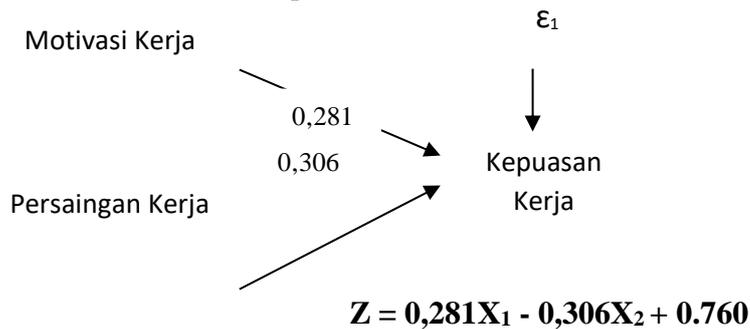
- $X_1$  = Motivasi Kerja
- $X_2$  = Persaingan Kerja
- Z = Kepuasan Kerja
- P = Koefesien Jalur
- $\epsilon$  = Faktor lain di luar Y dan Z

Pengujian analisis jalur pertama bertujuan untuk mengetahui arah hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.053	3.161		5.394	.000
	Motivasi Kerja	.157	.053	.281	2.976	.004
	Persaingan Kerja	.236	.073	.306	3.240	.002

Sumber: Lampiran Output SPSS

Informasi yang ditampilkan pada hasil regresi berganda adalah persamaan regresi berganda antara variabel independen (X) terhadap variabel Intervening (Z) yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut ini:



Berdasarkan persamaan regresi berganda terlihat bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 17.053 artinya jika variabel Kepuasan Kerja tidak dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja maka Kepuasan Kerja dinilai sebesar 17.053 kali.
- b. Nilai koefesien Beta untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,281 artinya setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar 1% maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 28,1% dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Kesimpulannya Motivasi Kerja yang diterapkan pada pegawai di Universitas Negeri Medan sudah sangat baik dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- c. Nilai koefesien Beta untuk variabel Persaingan Kerja adalah sebesar 0,306 artinya setiap kenaikan variabel Persaingan Kerja sebesar 1% maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 30,6% dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Kesimpulannya Persaingan kerja pegawai di Universitas Negeri Medan masih rendah yang dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.

**b. Uji Signifikansi Simultan**

Hasil pengujian statistik F (uji simultan) pada Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.981	2	117.990	15.909	.000 <sup>a</sup>
	Residual	749.057	101	7.416		
	Total	985.038	103			

Sumber: Lampiran Output SPSS

Untuk kriteria uji F dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah (0,025). Nilai F pada  $dk = 3 - 1 = 2$  dan untuk  $N = 104 - 3 = 101$  adalah 3,09 maka dapat diambil keputusan menerima atau menolak hipotesis sebagai berikut :

$F_{hitung} = 15,909$   
 $F_{tabel} = 3,09$   
 dari kriteria pengambilan keputusan :  
 $H_0$  diterima jika :  $-3,09 \leq t_{hitung} \leq 3,09$

- $H_a$  diterima jika :
1.  $t_{hitung} \geq 3,09$
  2.  $-t_{hitung} \leq -3,09$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh secara simultan pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (15,909) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (3,09) dengan signifikansi 0,000 ( $Sig < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UNPAB.

### c. Uji Signifikansi Parsial

Hasil pengujian statistik  $t$  (uji parsial) pada Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.053	3.161		5.394	.000
Motivasi Kerja	.157	.053	.281	2.976	.004
Persaingan Kerja	.236	.073	.306	3.240	.002

Sumber: Lampiran Output SPSS

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan taraf nyata 5% untuk uji dua arah ( $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ ) dengan derajat bebas ( $df$ ) =  $104 - 2 = 102$ . Nilai  $t$  tabel dengan taraf nyata  $\alpha/2 = 0,025$  dan  $df = 102$  adalah 1,984.

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1,984) atau  $-t_{hitung} < t_{tabel}$  (-1,984), maka  $H_a$  dapat diterima (berpengaruh).

- Jika  $t_{tabel} (-1,984) \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  (1,984) maka  $H_a$  tidak diterima (tidak berpengaruh).

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil pengujian hipotesis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (2,976) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,984) dengan signifikansi 0,004 ( $Sig < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UNPAB.

### Pengaruh Persaingan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan taraf nyata 5% untuk uji dua arah ( $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ ) dengan derajat bebas ( $df$ ) =  $42 - 3 = 40$ . Nilai  $t$  tabel dengan taraf nyata  $\alpha/2 = 0,025$  dan  $df = 40$  adalah 1,984.

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1,984) atau  $-t_{hitung} < t_{tabel}$  (-1,984), maka  $H_a$  dapat diterima (berpengaruh).

- Jika  $t_{tabel} (-1,984) \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  (1,984) maka  $H_a$  tidak diterima (tidak berpengaruh).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh Persaingan Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,240) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (-1,984) dengan signifikansi 0,002 ( $Sig < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya Persaingan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UNPAB.

**Koefisien Determinasi**

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi

**Koefisien Determinasi – Hipotesis Pertama**

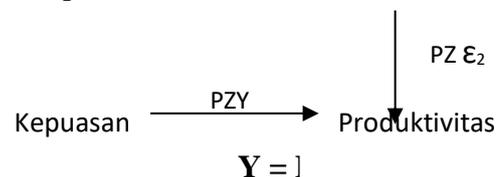
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 <sup>a</sup>	.240	.225	2.72331

Sumber: Lampiran Output SPSS

Mmemperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,162 atau 16,2% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 16,2%. Sedangkan sisanya 83,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**4.2.2. Pengujian Hipotesis Kedua**

Informasi yang ditampilkan pada hasil regresi berganda adalah persamaan regresi berganda antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut ini:



Berdasarkan persamaan jalur terlihat bahwa :

**Analisis Jalur Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.786	5.292		6.951	.000
	Kepuasan Kerja	.621	.155	.369	4.016	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

$$Y = 0,369 + 0,863$$

- Nilai konstanta sebesar 36.786 artinya jika variabel Produktivitas Kerja tidak dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja maka Produktivitas Kerja dinilai sebesar 36.786 kali.
- Nilai koefisien jalur untuk variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,621 artinya setiap kenaikan variabel Kepuasan Kerja sebesar 1 maka Produktivitas Kerja meningkat sebesar 0,621 kali dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan taraf nyata 5% untuk uji dua arah ( $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ ) dengan derajat bebas ( $df$ ) =  $104 - 2 = 102$ . Nilai  $t$  tabel dengan taraf nyata  $\alpha/2 = 0,025$  dan  $df = 102$  adalah 1,984.

- Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  (1,984) atau  $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  (-1,984), maka  $H_a$  dapat diterima (berpengaruh).

- Jika  $t_{\text{tabel}} (-1,984) \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  (1,984) maka  $H_a$  tidak diterima (tidak berpengaruh).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai  $t$ -hitung (4.016) lebih besar dari  $t$ -tabel (1,984) dengan signifikansi 0,000 (Sig.< 0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai UNPAB.

### Koefisien Determinasi

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi:

#### Koefisien Determinasi – Hipotesis Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.369 <sup>a</sup>	.137	.128	4.85190
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Sumber: Lampiran Output SPSS

. memperlihatkan bahwa nilai  $R$  Square sebesar 0,137 atau 13,7% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel intervening (Kepuasan Kerja) terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 13,7%. Sedangkan sisanya 86,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Ketiga

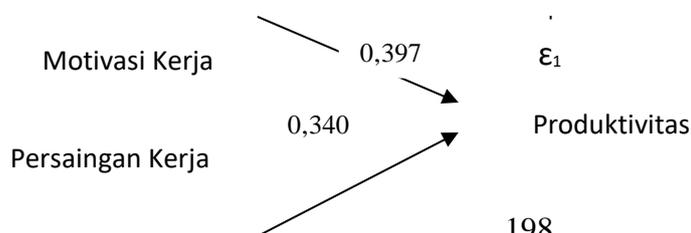
Pengujian analisis jalur ketiga bertujuan untuk mengetahui arah hubungan Motivasi Kerja dan Persaingan kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.16.

#### Analisis Jalur Ketiga

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.215	4.800		4.419	.000
	Motivasi Kerja	.371	.080	.397	4.652	.000
	Persaingan Kerja	.442	.111	.340	3.992	.000

Sumber: Lampiran Output SPSS

Informasi yang ditampilkan pada hasil regresi berganda adalah persamaan regresi berganda antara variabel independen (X) terhadap variabel Intervening (Z) yang dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut ini:



$$Y = 0,397X_1 + 0,340X_2 + 0.863$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda terlihat bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 21.215 artinya jika variabel Produktivitas Kerja tidak dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja maka Produktivitas Kerja dinilai sebesar 21.215 kali.
- Nilai koefisien Beta untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,397 artinya setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja sebesar 1% maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 39,7% dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Kesimpulannya Motivasi Kerja yang diterapkan pada pegawai di Universitas Negeri Medan sudah sangat baik dalam meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai.
- Nilai koefisien Beta untuk variabel Persaingan Kerja adalah sebesar 0,340 artinya setiap kenaikan variabel Persaingan Kerja sebesar 1% maka Produktivitas Kerja akan naik sebesar 34% dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Kesimpulannya Persaingan kerja pegawai di Universitas Negeri Medan sudah dapat meningkatkan Produktivitas Kerja pegawai.

#### a. Uji Signifikansi Simultan

Hasil pengujian statistik F (uji simultan) pada Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Kerja dapat dilihat pada.

#### Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1053.763	2	526.882	30.814	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1726.996	101	17.099		
	Total	2780.760	103			

Sumber: Lampiran Output SPSS

Untuk kriteria uji F dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan dua arah (0,025). Nilai F pada  $dk = 3 - 1 = 2$  dan untuk  $N = 104 - 3 = 101$  adalah 3,09 maka dapat diambil keputusan menerima atau menolak hipotesis sebagai berikut :

$$F_{hitung} = 30,814$$

$$F_{tabel} = 3,09$$

dari kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -3,09 \leq t_{hitung} \leq 3,09$$

$$H_a \text{ diterima jika : } 1. t_{hitung} \geq 3,09$$

$$2. -t_{hitung} \leq -3,09$$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh secara simultan pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai Fhitung (30,814) lebih besar dari t-tabel (3,09) dengan signifikansi 0,000 (Sig < 0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai UNPAB.

#### b. Uji Signifikansi Parsial

Hasil pengujian statistik t (uji parsial) pada Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Kerja dapat dilihat pada tabel 4.14.

**Hasil Uji Statistik t – Hipotesis Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.215	4.800		4.419	.000
	Motivasi Kerja	.371	.080	.397	4.652	.000
	Persaingan Kerja	.442	.111	.340	3.992	.000

Sumber: Lampiran Output SPSS

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kerja**

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan taraf nyata 5% untuk uji dua arah ( $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ ) dengan derajat bebas ( $df = 104 - 2 = 102$ ). Nilai t tabel dengan taraf nyata  $\alpha/2 = 0,025$  dan  $df = 102$  adalah 1,984.

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (1,984)$  atau  $-t_{hitung} < t_{tabel} (-1,984)$ , maka  $H_a$  dapat diterima (berpengaruh).

- Jika  $t_{tabel} (-1,984) \leq t_{hitung} \leq t_{tabel} (1,984)$  maka  $H_a$  tidak diterima (tidak berpengaruh).

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil pengujian hipotesis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai t-hitung (4,652) lebih besar dari t-tabel (1,984) dengan signifikansi 0,000 ( $Sig. < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai UNPAB.

**Pengaruh Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan taraf nyata 5% untuk uji dua arah ( $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ ) dengan derajat bebas ( $df = 42 - 3 = 40$ ). Nilai t tabel dengan taraf nyata  $\alpha/2 = 0,025$  dan  $df = 40$  adalah 1,984.

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (1,984)$  atau  $-t_{hitung} < t_{tabel} (-1,984)$ , maka  $H_a$  dapat diterima (berpengaruh).

- Jika  $t_{tabel} (-1,984) \leq t_{hitung} \leq t_{tabel} (1,984)$  maka  $H_a$  tidak diterima (tidak berpengaruh).

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil pengujian hipotesis pengaruh Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai t-hitung (3,992) lebih besar dari t-tabel 1,984) dengan signifikansi 0,000 ( $Sig. < 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya Persaingan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai UNPAB.

**c. Koefisien Determinasi**

Uji Statistik koefisien determinasi pada penelitian ini tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

**Koefisien Determinasi – Hipotesis Pertama**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 <sup>a</sup>	.379	.367	4.13509

Sumber: Lampiran Output SPSS

Memperlihatkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,379 atau 37,9% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja) terhadap

Produktivitas Kerja adalah sebesar nilai koefisien determinasi atau 37,9%. Sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### 4.2.4. Pengujian Hipotesis Keempat

##### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Agar dapat membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja mampu menjadi variabel yang memediasi antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung. Apabila pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung, maka Kepuasan Kerja bisa menjadi variabel yang memediasi (intervening). Terlebih dahulu dihitung nilai pengaruh tidak langsung/ *Indirect Effect* (IE) pada variabel Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai berikut :

#### Koefisien Korelasi Variabel Intervening

Model	Koefesien Jalur	t	p	R2	$\epsilon$
Sub structural 1 (X1,X2 ke Z)					
X1 (pZX1)	0.281	2.976	.004	0.240	0.760
X2 (pZX2)	0.306	3.240	.002		
Sub structural 2 (X1,X2,Z ke Y)					
X1 (pyX1)	.397	4.652	.000	0.379	0.621
X2 (pyX2)	.340	3.992	.000		
Z (pyZ)	.369	4.016	.000	0.137	0.863

Besarnya pengaruh tidak langsung/ *Indirect Effect* (IE) Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja yaitu :

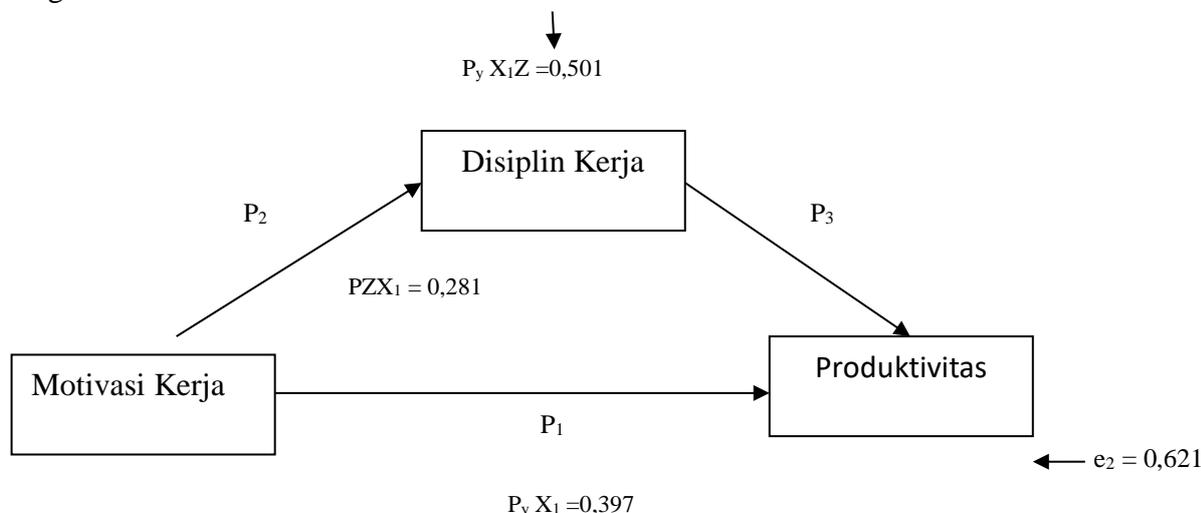
$$\begin{aligned}
 \text{Indirect Effect (IE)} &= (PZX_1) (PyZ) \\
 &= 0,281 \times 0,369 = 0.104 \\
 X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y &= (PYX_1) + (IE) \\
 &= 0.397 + 0.104 \\
 &= 0.501
 \end{aligned}$$

Pengaruh Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dijelaskan pada gambar diagram jalur berikut ini :

#### Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Koefesien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
X1	0.409	0.397	0,501

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja lebih besar dibanding pengaruh langsung yaitu  $0.501 > 0,397$  dengan nilai t-hitung (4.652) lebih besar dari t-tabel (1,984) dengan signifikansi 0,000 (Sig.< 0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai UNPAB.



**Analisis Jalur Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dapat berpengaruh langsung ke Produktivitas Kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Kepuasan Kerja (sebagai variabel intervening) terhadap Produktivitas Kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,388 sedangkan besar pengaruh tidak langsung yaitu 0,501. Oleh karena nilai  $(X_1ZY > PX_1)$  maka Kepuasan Kerja berfungsi sebagai variabel intervening.

**Pengaruh Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Nilai pengaruh tidak langsung/ *Indirect Effect* (IE) pada variabel Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja :

**Koefisien Korelasi Variabel Intervening**

Model	Koefesien Jalur	t	p	R2	$\epsilon$
Sub structural 1 (X1,X2 ke Z)					
X1 (pZX1)	0.412	4.308	0.000	0.162	0.838
X2 (pZX2)	-0.037	-0.389	0.698		
Sub structural 2 (X1,X2,Z ke Y)					
X1 (pyX1)	0.409	5.166	0.000	0.425	0.575
X2 (pyX2)	0.398	5.022	0.000		
Z (pyZ)	0.369	4.016	0.000	0.137	0.863

Sumber: Lampiran Output SPSS

Besarnya pengaruh tidak langsung/ *Indirect Effect* (IE) Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja yaitu :

$$\text{Indirect Effect (IE)} = (\text{PZX}_2) (\text{PyZ})$$

$$= 0,306 \times 0,369 = 0.113$$

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\text{PYX}_1) + (\text{IE}) = 0,398 + 0,113$$

$$= 0,453$$

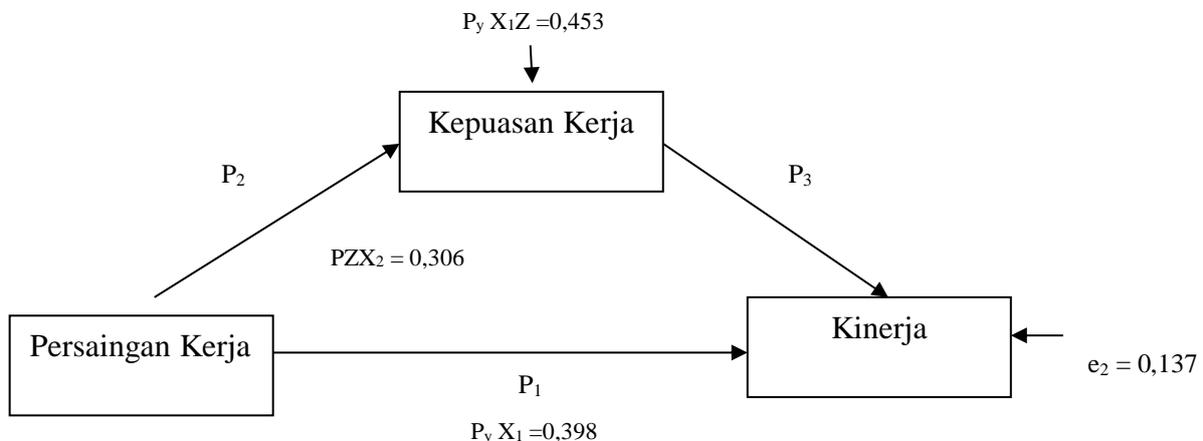
Pengaruh Persaingan Kerja Melalui Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja dijelaskan pada gambar diagram jalur berikut ini :

**Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Variabel	Koefesien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
X1	0.398	0.398	0,453

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja lebih besar dibanding pengaruh langsung yaitu  $0.497 > 0,384$  dengan nilai t-hitung (5.023) lebih besar dari t-tabel (1,984) dengan signifikansi 0,000 (Sig.< 0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Persaingan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja akan tetapi Kepuasan Kerja tidak berfungsi sebagai variabel intervening pada Pegawai UNPAB.



**Analisis Jalur Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Persaingan Kerja dapat berpengaruh langsung ke Produktivitas Kerja akan dan dapat berpengaruh tidak langsung yaitu dari Kepuasan Kerja (sebagai variabel intervening) terhadap Produktivitas Kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,453 sedangkan besar pengaruh tidak langsung yaitu 0,398. Oleh karena nilai  $(X_2ZY < PX_1)$  maka Kepuasan Kerja berfungsi sebagai variabel intervening.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, simpulan yang dapat ditarik dari masing-masing pengujian hipotesis tersebut seperti berikut :

1. Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan Persaingan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Secara parsial Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja
4. Pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja. Hasil ini menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dapat memediasi (intervening) hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Persaingan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja. Hasil ini menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi (intervening) hubungan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

### B. Saran

Ada beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk penelitian ini adalah:

1. Instansi Universitas Negeri Medan diharapkan dapat mempertahankan dan menjaga Motivasi Kerja yang sudah baik serta dapat meningkatkan Persaingan kerja pegawainya agar Produktivitas Kerja yang selama ini sudah dicapai dapat ditingkatkan lagi.
2. Peneliti berikutnya dapat menguji penelitian serupa dengan menambah variable independent yang belum dibahas oleh peneliti seperti kompensasi, promosi jabatan, motivasi kerja dan lain sebagainya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Apriani. 2010. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang*.
- Arikunto, Suharsimi, 2005. *Manajemen Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2008. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Cetakan Kesepuluh, Yogyakarta: BPFE
- Edhi Prasetyo dan M. Wahyuddin, 2007. *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu, 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)*. Jurnal Manajemen Universitas Kristen Petra
- Fatmawaty, 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Wellcomm Ritelindo Pratama Cabang Palembang*
- Gomes, Faustino Cordosa. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Penerbit Andi, Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya pada Produktivitas Kerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Pascasarjana Universitas 17 Agustus Surabaya.

- Jagadeesh Sivadasan, 2009. *Barriers to Competition and Productivity: Evidence from India*. *Journal JEL*: D24, O47, F13, F14.
- Khairul Hakim, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen UMSU*.
- Lestari, 2012. *Pengaruh Motivasi dan Promosi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Lasortua, 2014. *Pengaruh persaingan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Produktivitas Kerja SDM*, Bandung: Refika Aditama
- Nawawi. H, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Kelima, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nickell, 2017. *Competition and Corporate Performane*. *Journal of Political Economy*
- Nuzsep Almigo, 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai*. *Jurnal PSYCHE*.
- Paul Conway, Donato De Rosa, Giuseppe Nicoletti, Faye Steiner, 2006. *Regulation, Competition and Productivity Convergence*. *Journal of Social Economy*.
- Prabu, A., Desember 2005, “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*”, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, vol. 3, no. 6, hal. 1-25.
- Ridwan Purnama, 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Bisnis*.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sinungan, Muchdasyah. 2005. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Cetakan kedua. Jakarta: Bina Aksara
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Dadang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan Kedua, Edisi Pertama, Penerbit Kencana.
- Thomas J. Holmes. 2010. *Competition and Productivity: A Review of Evidence*. Federal Reserve Bank of Minneapolis
- Triton. Pb.2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia- Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Yogyakarta: ORYZA
- Wibowo, 2011. *Manajemen Produktivitas Kerja*, Jakarta, Cetakan Keempat, Edisi Ketiga, Penerbit Bumi Aksara
- Wulandari, 2009. *Hubungan Antara Motivasi Kerja, Persaingan Kerja dan Tingkat Konflik dengan produktivitas Kerja Perawat di rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. *Jurnal Manajemen*