

# PENGARUH KEPUASAN PADA SISTEM BONUS, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. INDRA JAYA BANJARMASIN

Mario Indra Salim dan Eddy M. Sutanto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

*E-mail:* m31409115@john.petra.ac.id; esutanto@peter.petra.ac.id

**Abstrak**— Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan pada sistem bonus, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan penjualan di PT. Indra Jaya Banjarmasin. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 40 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan penjualan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dimana data penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang telah ditentukan, serta data sekunder yang langsung didapatkan dari perusahaan. Metode pengujian data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, untuk metode analisis data digunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin, sedangkan kepuasan pada sistem bonus dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci:** Kepuasan pada Sistem Bonus, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

## I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah Indonesia dikenal sebagai salah satu negara berkembang dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia dan memiliki sumber daya alam yang melimpah. Mulai dari hasil pertambangan sampai perkebunan seperti minyak, tanah subur, kayu, kain dan berbagai sumber daya alam lainnya. Dengan jumlah penduduknya yang besar, tidak heran apabila tingkat kebutuhan di Indonesia sangat tinggi, terutama di bidang sandang. Wajar jika bisnis penjualan pakaian di Indonesia berkembang dengan pesat dan banyak orang yang bersaing di bidang ini. Dengan tingkat permintaan dan keuntungan yang tinggi, menjadikan bisnis pakaian ini sebagai tulang punggung kehidupan mereka (BPS, 2012).

Bisnis pada bidang pakaian ini memiliki potensi memulihkan perekonomian di Indonesia. Hal ini terbukti dari terus naiknya tingkat ekspor pakaian dari Indonesia ke negara-negara maju seperti Amerika, Eropa dan negara Timur Tengah. Tahun 2011 ekspor pakaian dari Indonesia mencapai \$13 miliar yang naik 20% dari tahun sebelumnya yakni \$10,83 miliar dan diperkirakan akan terus naik di tahun-tahun berikutnya (Rosmiyati, 2011).

Perkembangan pada bidang ini tidak hanya terjadi pada ekspor saja, tetapi juga mengalami peningkatan pada penjualan per kapita tahun 2012 yang naik 8% menjadi Rp 413.000,00

dari tahun sebelumnya Rp 383.000,00 per kapitanya. Total pasar pakaian di Indonesia tahun 2011 pun tercatat meningkat 10% menjadi Rp 90 triliun dari tahun 2010 (Saksono, 2012).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan bisa melalui kompensasi, di antaranya adalah sistem bonus yang berdampak positif bagi perusahaan. Di Jepang, para pekerja rata-rata menerima sekitar 25% pembayaran mereka dalam bentuk bonus-bonus yang fleksibel. Di Amerika, rata-ratanya baru 1%. Menurut ekonom dari Massachusetts Institute of Technology (MIT), penerapan sistem pembayaran variabel secara nasional akan menekan tingkat inflasi dan mengurangi pengangguran karena perusahaan akan cenderung mempekerjakan lebih banyak orang dan lebih sedikit memberhentikan karyawan (Weitzman, 2007).

PT. Indra Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pakaian sebagai distributor utama yang menampung berbagai merek pakaian dan menjualnya kepada konsumen secara grosir maupun eceran di Banjarmasin.

Penelitian ini akan membahas seberapa besar pengaruh sistem bonus, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin baik secara parsial maupun simultan.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2010), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (p.13). Jenis penelitian kuantitatif deskriptif digunakan karena untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kepuasan pada sistem bonus, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Indra Jaya Banjarmasin.

Populasi merupakan “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2010, p.115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian penjualan di PT. Indra Jaya Banjarmasin sebanyak 40 karyawan.

Sampel merupakan “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2010, p.116). Teknik *sampling* yang digunakan adalah *sampling* jenuh atau sensus. Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, sebanyak 40 karyawan.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Data primer didapat dari angket penelitian yang disebarakan kepada para karyawan penjualan PT. Indra Jaya Banjarmasin. Data yang didapat berupa jawaban karyawan penjualan PT. Indra Jaya Banjarmasin terhadap pernyataan tentang kepuasan pada sistem bonus, komitmen organisasional dan motivasi kerja.

2. Data sekunder diperoleh dari sumber lain yang berupa profil perusahaan dan karyawan penjualan di PT. Indra Jaya Banjarmasin. Data yang didapat dari PT. Indra Jaya Banjarmasin berupa struktur organisasi serta hasil data penjualan karyawan di perusahaan pada bulan September 2012.

Dalam penelitian ini, prosedur pengumpulan data menggunakan penyebaran angket penelitian kepada karyawan penjualan PT. Indra Jaya Banjarmasin selaku responden dalam penelitian ini, serta melakukan studi lapangan atau observasi. Menurut Sugiyono (2010), angket penelitian merupakan “teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (p.199). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan penjualan PT. Indra Jaya Banjarmasin. Ada pun penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada angket penelitian. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang variabel penelitian (Sugiyono. 2010).

Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari tiga pengujian, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti, di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Statistik deskriptif merupakan deskripsi atau penggambaran sekumpulan data secara visual dapat dilakukan dalam dua bagian yaitu dalam bentuk gambar atau grafik dan dalam bentuk tulisan. Dalam program *SPSS for Windows Ver.16.0*, metode statistik deskriptif dapat digunakan untuk menghasilkan gambaran data berupa tabel frekuensi. Dari data deskriptif ini nantinya akan dilakukan analisis untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kepuasan pada sistem bonus, komitmen organisasional dan motivasi kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin.

Analisis regresi linier berganda adalah sebuah model analisis yang digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, jumlah variabel bebasnya minimal dua (Sugiyono, 2010). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan pada sistem bonus ( $X_1$ ), komitmen organisasional

( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Rumus untuk persamaan regresi linier berganda yang diharapkan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel kepuasan pada sistem bonus

$X_2$  = Variabel komitmen organisasional

$X_3$  = Variabel motivasi kerja

Setelah didapatkan persamaan regresi linear berganda selanjutnya untuk mengukur seberapa kuat hubungan variabel bebas yaitu kepuasan pada sistem bonus ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja ( $Y$ ) dapat dilakukan dengan menghitung besarnya koefisien korelasi ( $R$ ).

Prosedur yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah prosedur uji  $t$  dan uji  $F$ . Uji  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat (Kuncoro, 2007, p.81). Uji  $F$  pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007, p. 82).

### III. ANALISA DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### Analisa Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan deskripsi atau penggambaran sekumpulan data secara visual dapat dilakukan dalam dua bagian yaitu dalam bentuk gambar atau grafik dan dalam bentuk tulisan. Dari data deskriptif ini nantinya akan dilakukan analisis untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kepuasan pada sistem bonus, komitmen organisasional dan motivasi kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin.

Tabel 1.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan pada Sistem Bonus ( $X_1$ )

Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
	S	T	S	N	SS		
X1.1	-	4	5	7	24	4,28	Tinggi
X1.2	-	2	9	12	17	4,10	Tinggi
X1.3	-	2	10	13	15	4.13	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari 40 responden mengenai kepuasan pada sistem bonus secara keseluruhan termasuk pada kategori “Tinggi” dengan nilai rata-rata nilai interval 4.2. Sehingga sebagian besar karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin telah puas dengan sistem bonus perusahaan.

Tabel 2.  
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen Organisasional

Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
	S T S	TS	N	S	SS		
X2.1	-	2	9	19	10	3,93	Tinggi
X2.2	-	3	8	15	14	4,00	Tinggi
X2.3	-	1	9	21	9	3,96	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari 40 responden mengenai komitmen organisasional secara keseluruhan termasuk pada kategori “Tinggi” dengan nilai rata-rata interval 4.0. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin telah memiliki rasa komitmen organisasional yang kuat.

Nilai standar deviasi tertinggi dimiliki oleh faktor tingginya tingkat kriminalitas yang berarti usaha mikro dan kecil di Jawa Timur memiliki hambatan “tingginya tingkat kriminalitas” yang berbeda di sejumlah tempat di Jawa Timur. Nilai standar deviasi terendah adalah faktor ketiadaan pengalaman yang relevan untuk berbisnis secara umum, hal ini berarti secara merata responden mengalami faktor tersebut menghambat pertumbuhan mereka.

Tabel 3.  
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Mean	Kategori
	S T S	T S	N	S	SS		
X3.1	-	-	5	6	29	4,60	Tinggi
X3.2	-	-	6	13	21	4,38	Tinggi
X3.3	-	-	6	15	19	4,33	Tinggi
X3.4	-	-	4	28	8	4,10	Tinggi
X3.5	-	-	6	14	20	4,35	Tinggi
X3.6	-	-	1 1	8	21	4,25	Tinggi
X3.7	-	-	4	21	15	4,28	Tinggi
X3.8	-	-	2	18	20	4,45	Tinggi
X3.9	-	-	9	24	7	3,95	Tinggi
X3.10	-	-	8	10	22	4,35	Tinggi
X3.11	-	-	1 1	8	21	4,25	Tinggi
X3.12	-	-	4	20	16	4,30	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan dari 40 responden mengenai motivasi kerja secara keseluruhan, termasuk pada kategori “Tinggi” dengan nilai rata-rata interval 4.30. Sehingga dapat dikatakan bahwa

sebagian besar karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin telah memiliki motivasi kerja yang tinggi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model regresi yang terbentuk berdasarkan hasil program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.0 adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,178 + -0,289 X_1 + 0,070 X_2 + -0,439 X_3$$

Dari persamaan regresi, dapat diketahui bahwa konstanta produktivitas kerja pada regresi ini menunjukkan angka positif. Hal ini menandakan bahwa produktivitas kerja karyawan tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas telah berdampak positif bagi perusahaan. Variabel kepuasan pada sistem bonus (X<sub>1</sub>) dan variabel motivasi kerja karyawan (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja (Y). Sedangkan komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini, jika variabel kepuasan pada sistem bonus (X<sub>1</sub>) naik, maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan penurunan 0,289. Apabila variabel motivasi kerja (X<sub>3</sub>) naik, maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,439. Kemudian, apabila variabel komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) naik, maka variabel produktivitas kerja (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,070.

Selanjutnya, nilai korelasi (R) dan koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan analisis regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.  
Korelasi dan Koefisien Determinasi Berganda

R	R <sup>2</sup>	Kategori
0,491	0,241	Sedang

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,491 sehingga nilai korelasi berganda (R) berada pada interval “Sedang” yaitu nilai berada diantara 0,40 – 0,599 yang berarti masih ada keterkaitan antara kepuasan pada sistem bonus (X<sub>1</sub>), komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) dan variabel motivasi kerja karyawan (X<sub>3</sub>) dengan produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,629, yang berarti produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin dipengaruhi oleh kepuasan pada sistem bonus, komitmen organisasional dan motivasi kerja yaitu sebesar 24,1 %, sedangkan sisanya yaitu sebesar 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa kepuasan pada sistem bonus (X<sub>1</sub>), komitmen organisasional (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja karyawan (X<sub>3</sub>) telah terbukti sebagai faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin baik positif maupun negatif. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil frekuensi jawaban responden dalam penelitian ini, dimana:

1. Nilai rata-rata interval tanggapan responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel kepuasan pada sistem bonus ( $X_1$ ) adalah 4,20 dimana nilai tersebut berada diantara range 3,7-5 sehingga dapat dikategorikan tinggi.

2. Nilai rata-rata interval tanggapan responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) adalah 4,0 dimana nilai tersebut berada diantara range 3,7-5 sehingga dapat dikategorikan tinggi.

3. Nilai rata-rata interval tanggapan responden untuk tiap indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah 4,30 dimana nilai tersebut berada diantara range 3,7-5 sehingga dapat dikategorikan tinggi.

4. Nilai rata-rata interval produktivitas kerja (Y) adalah 2,375 dimana nilai tersebut berada di interval 1,7–2,4 sehingga produktivitas kerja karyawan dapat dikategorikan sedang.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kepuasan pada sistem bonus ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja karyawan ( $X_3$ ) memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja (Y). Kemudian, variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini, jika variabel kepuasan pada sistem bonus ( $X_1$ ) naik, maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan penurunan 0,289. Selanjutnya, apabila variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) naik, maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,070. Apabila variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) naik, maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,439.

Hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,491 sehingga nilai korelasi berganda (R) berada pada interval “Sedang” yaitu nilai berada diantara 0,40 – 0,599 yang berarti masih ada keterkaitan antara kepuasan pada sistem bonus ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ) dan variabel motivasi kerja karyawan ( $X_3$ ) dengan produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,629, yang berarti produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin dipengaruhi oleh kepuasan pada sistem bonus, komitmen organisasional dan motivasi kerja yaitu sebesar 24,1 %, sedangkan sisanya yaitu sebesar 75,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berikut akan dikemukakan hasil penelitian terhadap keempat hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, dimana:

- Dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari kepuasan pada sistem bonus ( $X_1$ ) adalah -1,866, dimana nilai ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,028. Selain itu nilai signifikansinya 0,070 > 0,05 yang menunjukkan hasil tidak signifikan. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa  $H_{0-0}$  diterima dan  $H_{a-0}$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan pada sistem bonus ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin.
- Dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari komitmen organisasional ( $X_2$ ) adalah 0,318, dimana nilai ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,028. Selain itu nilai signifikansinya 0,752 > 0,05

yang tidak menunjukkan hasil signifikan. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa  $H_{0-1}$  diterima dan  $H_{a-1}$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional ( $X_2$ ) juga tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin.

- Dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah -1,710, dimana nilai ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$  2,028. Selain itu nilai signifikansinya 0,096 > 0,05 yang menunjukkan hasil tidak signifikan. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa  $H_{0-2}$  diterima dan  $H_{a-2}$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin.
- Dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari uji F adalah 3,817 dimana nilai ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,866. Selain itu nilai signifikansinya 0,018 < 0,05 yang menunjukkan hasil signifikan. Hasil hipotesis ini telah menunjukkan bahwa  $H_{a-3}$  diterima dan  $H_{0-3}$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan pada sistem bonus ( $X_1$ ), komitmen organisasional ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin.

Sesuai dengan penelitian sebelumnya, menurut Suwardi & Utomo (2011), dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

##### Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan pada sistem bonus memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. Dengan demikian, maka  $H_0$  ditolak. Rasa kepuasan karyawan pada sistem bonus tidak memberikan pengaruh kepada produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin.
2. Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif, tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. Dengan demikian, maka  $H_1$  diterima. Semakin kuat komitmen organisasional yang dimiliki karyawan maka akan berdampak meningkatnya produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. Dengan demikian, maka  $H_2$  ditolak. Motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja PT. Indra Jaya Banjarmasin.
4. Kepuasan pada sistem bonus, komitmen organisasional dan variabel motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin. Dengan demikian, maka  $H_3$  diterima. Secara simultan, variabel dependen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen.

## Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini kepada manajemen karyawan di PT. Indra Jaya Banjarmasin sebagai berikut:

1. Hasil regresi menunjukkan bahwa kepuasan pada sistem bonus dan motivasi kerja merupakan variabel yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar -0,289 dan -0,439. Sehingga manajemen PT. Indra Jaya Banjarmasin harus memperhatikan variabel kepuasan pada sistem bonus dan motivasi kerja untuk bisa ditingkatkan lagi kedepannya.
2. Untuk meningkatkan tingkat kepuasan pada sistem bonus dan motivasi kerja karyawan PT. Indra Jaya Banjarmasin sebaiknya tidak hanya dilakukan dengan memberikan kompensasi finansial saja, tetapi juga nonfinansial dalam upaya mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dan meningkatkan motivasi kerjanya. Hal yang bisa dilakukan PT. Indra Jaya bagi karyawannya yakni menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, adanya rekreasi, menjamin keselamatan kerja maupun pemberian sarana kesehatan.
3. Angka koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) menunjukkan angka 0,241 sehingga dapat diketahui variabel bebas pada penelitian ini hanya mempengaruhi 24,1% produktivitas kerja saja. Mengingat pentingnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja seperti loyalitas, gaya kepemimpinan dan lain-lain, agar didapatkan informasi yang lebih mendalam lagi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P.M. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Arep & Tanjung. (2004). *Manajemen Motivasi, Cetakan Kedua*. Jakarta: Grasindo.
- Brantas. (2009). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- David, F. D. (2012). *Manajemen strategis konsep*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Ketiga*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding And Managing Organizational Behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.
- Griffin. (2006). *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D. (2006). *Essential of Econometrics*. Third Edition. Massachussets. Boston.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hariandja, T. E. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior 10th Edition*. The McGraw: Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Amin Wijaya Tunggal.
- Moekijat. (2006). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Bandung: Mandar Maju.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior (12th Ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Saksono, H. (2012). *Penjualan Per Kapita Bisa Naik 8% di 2012*. Retrieved January, 21, 2012, from <http://www.indonesiainancetoday.com/read/21149/>.
- Santoso, S. (2004). *Statistik Non-Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, P.S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarto. (2006). *Manajemen Pemasaran 2*. Yogyakarta: Adityamedia.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E.M. (1999). *The Relationship Between Employee Commitment and Job Performance*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1 (1), September, 1999.
- Suwardi & Utomo, J. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5 (1), Juli, 2011.
- Utomo & Meilan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Ardana.
- Walizer, Michael. H & Weinir, P.L (1991). *Metode dan Analisis: Mencari Hubungan*. Surabaya: Erlangga.
- Weitzman, M. (2007). *Conquering Stagflation and Income, Wealth and The Maximum Principle*. American: Havard University Press.