

Effect of Motivation and Job Satisfaction on Work Productivity of Oil Palm Plantation Employees PT. Four Mighty Agro Lawang in Four Lawang District

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang

Diko Agusra ¹⁾; Sri Handayani ²⁾; Nurzam ²⁾

Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ dikoagusra17@gmail.com ; ²⁾ iehandayani27@unived.ac.id ²⁾ trisanurzam@gmail.com

How to Cite :

Agusra, D., Handayani, S., Nurzam. (2021). Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Work Productivity Of Oil Palm Plantation Employees PT. Four Mighty Agro Lawang In Four Lawang District. EMAK: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 3(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v3i1>

ARTICLE HISTORY

Received [18 Desember 2021]

Revised [29 Desember 2021]

Accepted [1 Januari 2021]

KEYWORDS

*Motivation, Job Satisfaction,
Work Productivity*

*This is an open access article under the
[CC-BY-SA](#) license*



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa sebanyak 35 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 1,501 + 0,380X_1 + 0,603 X_2 + 5,900$ hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (motivasi) dan X_2 (kepuasan kerja) terhadap produktivitas kerja (Y). Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,590. Hal ini berarti bahwa X_1 (motivasi) dan X_2 (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian untuk variabel X_1 (motivasi) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel sebesar $2,424 > 1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Karena thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang. Hasil pengujian untuk variabel X_2 (kepuasan kerja) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel sebesar $3,258 > 1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Karena thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,986 > 3,29$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan X_1 (motivasi) dan X_2 (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and job satisfaction simultaneously on employee productivity at PT. Four Lawang Agro Perkasa in Empat Lawang Regency. The sample in this study were employees at PT. Four Lawang Agro Perkasa as many as 35 people. Collecting data using a questionnaire and the analytical method used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression analysis show $Y = 1.501 + 0.380X_1 + 0.603 X_2 + 5.900$ this describes a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between X_1 (motivation) and X_2 (job satisfaction) on work productivity (Y). Means that if the variables of motivation and job satisfaction increase, it will increase work productivity. The value of the coefficient of determination is 0.590. This means that X_1 (motivation) and X_2 (job satisfaction) affect work productivity (Y) by 59% while the remaining 41% is influenced by other variables not examined in this study. The test results for the X_1 variable (motivation) show the t_{count} value is greater than t_{table} at $2,424 > 1,693$ and a significance value of $0.021 < 0.05$. Because $t_{count} > t_{table}$ and the significance value is less than 0.05, then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that X_1 (motivation) has a significant influence on work productivity (Y) of employees at PT. Four Lawang Agro Perkasa in Empat Lawang Regency. The test results for the X_2 variable (job satisfaction) show the t_{count} value is greater than t_{table} at $3.258 > 1.693$ and a significance value of $0.003 < 0.05$. Because $t_{count} > t_{table}$ and the significance value is less than 0.05, H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that X_2 (job satisfaction) has a significant effect on work productivity (Y) of employees at PT. Four Lawang Agro Perkasa in Empat Lawang Regency. The value of $F_{count} > F_{table}$ ($22,986 > 3,29$) with a significant value of $0.000 < 0.05$ indicates that simultaneously X_1 (motivation) and X_2 (job satisfaction) have a significant effect on work productivity (Y) of employees at PT. Four Lawang Agro Perkasa in Empat Lawang Regency.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian utama para manajer, akademisi/peneliti dan juga masyarakat umum, karena alasan seseorang masuk menjadi anggota organisasi atau bekerja pada suatu perusahaan diantaranya adalah untuk memperoleh kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah mengakibatkan produktivitas karyawan juga rendah. Hubungan antara faktor motivator/intrinsik dengan kepuasan kerja dan faktor hygiene/ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja dan mengilustrasikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Maka sangat penting bagi pengelola organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar tercapai efisiensi dan efektivitas organisasi melalui karyawan yang puas dan berkinerja tinggi. Cara yang bisa ditempuh adalah dengan meningkatkan produktivitas perusahaan dan peningkatan produktivitas perusahaan ini harus didahului dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia atau SDM.

PT. Empat Lawang Agro Perkasa cabang Kabupaten Empat Lawang ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dengan pusat perusahaan yang terletak di Medan. PT. Empat Lawang Agro Perkasa merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit dengan visi dan misi untuk menjadi perusahaan terunggul dengan menghasilkan kelapa sawit

yang berkualitas dan sesuai standar pasar nasional dan internasional. Setelah saya observasi terdapat berbagai alasan yang dilakukan penelitian ini, yaitu:

Pertama kurang adanya motivasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada para karyawannya sehingga kinerja karyawan menjadi kurang produktif. tidak semua karyawan melakukan briefing (apel pagi). Penelitian yang dilakukan oleh Samsuni bahwa produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dan lingkungan kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban (Samsuni, 2017: 15).

Kedua, karyawan PT. Empat Lawang Agro Perkasa ada satu masalah yang sangat penting dalam kepuasan kerja, bahwa adanya keterlambatan penjemputan karyawan dari camp (kantor) menuju lokasi lahan dan adanya keterlambatan pembayaran upah kepada karyawan sehingga dapat mengakibatkan kinerja berkurang.

Ketiga, peneliti akan membahas tentang produktivitas kerja karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa, banyak ditemukan pekerjaan yang menumpuk dan terjadinya keterlambatan target kerja, adanya karyawan yang tidak melakukan tugas dengan benar seperti membuang pupuk ke sungai, memotong rumput tidak sampai selesai, sehingga dikatakan bahwa produktivitas kerjanya kurang (Desi Rahmawati, 2013: 13).

Berdasarkan uraian diatas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang karyawan dalam bekerja, yang tidak mencapai output kinerja maksimal sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh PT. Empat Lawang Agro Perkasa untuk mencapai salah satu predikat yang ditentukan oleh instansi pemerintahan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang"

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Menurut (Titisari, 2014 : 27) motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Hakekat motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan-kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan dan atau keinginan yang hendak dipenuhinya. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosi/ perasaan karyawan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan yang ditandai dengan upah, keadaan pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan kerja (Suhartini, 2013: 159)..

Produktivitas Kerja

Menurut International labour Organisation (ILO) produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas pokok menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai dengan baik. Hal-hal yang

kita hadapi dalam manajemen, terutama dalam organisasi modern, ialah semakin cepatnya cara kerja sebagai pengaruh langsung dari kemajuan-kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi seperti proses produksi, distribusi, pemasaran dan lain-lain. Kemajuan teknologi yang berjalan cepat maka harus diimbangi dengan proses yang terus menerus melalui pengembangan sumber daya manusia, yakni melalui pendidikan dan pengembangan

METODE PENELITIAN

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier untuk lebih dari dua variabel disebut analisis regresi linier berganda (Subagyo dan Djarwanto. 2009:162). Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan SPSS for windows, dan menggunakan persamaan regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2014: 192) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta/ tetap

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepuasan kerja

β_1, β_2 = Koefisiensi Regresi Berganda

e = error

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengaruh atau independen secara parsial/ masing-masing mempengaruhi variabel terpengaruh atau dependen. pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengaruh/ independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terpengaruh/ dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda (Lampiran 5) dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.501	5.900		.254
	Motivasi kerja	.380	.157	.360	.021
	Kepuasan kerja	.603	.185	.484	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil Tabel 1 koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien). Standar persamaan regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 1,501 + 0,380X_1 + 0,603 X_2 + 5,900$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 1,501 mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel produktivitas kerja (Y) akan tetap sebesar 1,501.
2. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X1 (Motivasi) adalah sebesar 0,380, dengan asumsi apabila X1 (Motivasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Produktivitas kerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,380.
3. Pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X2 (kepuasan kerja) adalah sebesar 0,603, dengan asumsi apabila X2 (kepuasan kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (produktivitas kerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,603.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square. Nilai koefisien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,590. Hal ini berarti bahwa X1 (motivasi) dan X2 (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 59% sedangkan sisanya (100% - 59% = 41%) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 (Lampiran 5) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.501	5.900		.254
	Motivasi kerja	.380	.157	.360	.021
	Kepuasan kerja	.603	.185	.484	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan Tabel 2 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Motivasi)

Hasil pengujian untuk variabel X1 (motivasi) menunjukkan nilai thitung = 2,424 kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel dengan level of signifikan ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n - k = 35 - 3 = 32$, diketahui nilai ttabel sebesar 1,693. Maka thitung lebih besar dari ttabel $2,424 > 1,693$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Karena thitung > ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X1 (motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang.

2. Variabel X2 (Kepuasan kerja)

Hasil pengujian untuk variabel X2 (kepuasan kerja) menunjukkan nilai thitung = 3,258 kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel dengan level of signifikan ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n - k = 35 - 3 = 32$, diketahui nilai ttabel sebesar 1,693. Maka thitung lebih besar dari ttabel $3,258 > 1,693$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Karena thitung > ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X2 (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh X1 (motivasi) dan X2 (kepuasan kerja) terhadap produktivitas kerja (Y) secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji f) dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.197	2	95.599	22.986	.000 ^b
	Residual	133.088	32	4.159		
	Total	324.286	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi kerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 3 hasil perhitungan statistik menunjukkan F hitung = 22,986 sedangkan Ftabel ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, sedangkan $df_2 = n - k = 35 - 3 = 32$, $\alpha = 5\%$) adalah sebesar 3,29, berarti diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,986 > 3,29$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan X1 (motivasi) dan X2 (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu X1 (motivasi) dan X2 (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang, karena nilai signifikan sebesar 0,021 kecil dari 0,05. Hal ini

menggambarkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang dapat dilihat dari adanya keinginan dari para karyawan untuk bekerja lebih giat karena termotivasi dari adanya pemberian kompensasi pada karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, adanya komunikasi yang baik antara sesama karyawan dan pimpinan. Selain hal tersebut diatas karyawan juga termotivasi bekerja lebih giat lagi karena adanya peningkatan karir dan jabatan pada karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017:74), menyatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk merumuskan kebutuhan atau suatu tujuan. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang untuk bekerja lebih giat demi tercapainya suatu tujuan maka dengan sendirinya prestasi kerja dari karyawan tersebut akan meningkat.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas kerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karena nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kepuasan kerja maka produktivitas kerja karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hal ini dapat dilihat dari kepuasan pegawai dalam bekerja yang dapat dilihat dari tugas yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, dalam melakukan suatu kegiatan selalu mendapat dukungan dari rekan kerja, promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi pegawai untuk berkembang yang mampu menimbulkan kepuasan pada diri pegawai. Dengan adanya kepuasan kerja maka pegawai akan memiliki prestasi yang tinggi dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 1,501 + 0,380X_1 + 0,603 X_2 + 5,900$ hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (motivasi) dan X_2 (kepuasan kerja) terhadap produktivitas kerja (Y). Berarti bahwa apabila variabel motivasi dan kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan produktivitas kerja.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,590. Hal ini berarti bahwa X_1 (motivasi) dan X_2 (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil pengujian untuk variabel X_1 (motivasi) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel sebesar $2,424 > 1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Karena thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_1 (motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang.
4. Hasil pengujian untuk variabel X_2 (kepuasan kerja) menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel sebesar $3,258 > 1,693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Karena thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X_2 (kepuasan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang.
5. Nilai Fhitung $>$ Ftabel ($22,986 > 3,29$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara simultan X_1 (motivasi) dan X_2 (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang

Saran

1. Disarankan kepada Pimpinan PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang diharapkan lebih memperhatikan karyawan dengan cara memberikan kenaikan jabatan dan karir sesuai dengan prestasi pegawai sehingga pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.
2. Disarankan kepada karyawan PT. Empat Lawang Agro Perkasa di Kabupaten Empat Lawang untuk dapat mempertahankan kepuasan kerjanya karena dengan adanya kepuasan dalam bekerja akan meningkatkan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- As'ad, Moh. 2014. Psikologi Industri. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Liberti.
- Berutu, Yuliana BR. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LAOT BANGKO Kec. Penanggalan Kota Subulussalam. Medan: UIN Sumatera Utara.
- Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian TulungAgung", (Studi Fakultas Ekonomi Universitas Tulungagung,2013), 6.
- Edhi Prasetyo, Dkk Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2014
- Fitri, H. Wahyu. 2016. Tujuan Pemberian Motivasi "Jurnal Pemberi Motivasi Kerja.
- Hartika, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inneke Putri. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Cabang Surabaya, Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Manajemen.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Wali.
- Klasum, Ummi. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makasar. Maksar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, Jhon H. 2016. Humanright Managemen. Jakarta: Salemba Embat.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM), Bogor: IN Media.
- Nawawi, M. Uhrinal. 2015. Pengantar Bisnis. Medan: Mandar Maju.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Oktavianti, Nopi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jenius Vol. 3, No. 2.
- Rahmawati, Desi. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Fajar Berlian Tulung Agung" Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo Vol. 1 No. 1.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Al Falah, Vol. XVII No.31 Tahun 2017.
- Samsuni. 2017."Manajemen Sumber Daya Manusia", AlFalah,Vol.XVII.No.31.
- Simamora, Hendri. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2013. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabet.
- Suhartini, Eka. 2013. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Makasar: Alauddin University Press.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Penerbit : Kencana Prenada Media Group.
- Titisari, Purnamie. 2014. Peranan Organization Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Umi Masitahsari. 2015. Analisis Kinerja Pegawai di Puskes Jongaya Makasar, Akses pada <http://kopertisi11.net/jurnal/>, diakses 16April 2021.
- Yusuf, Burhanuddindan Nur Rianto Ak Arif. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta : PT Raja Garfindo Persada.