



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Buana Independent Medan

Lisa Fredicia^{1*}, Thomas Sumarsan Goh², Chon Cho Reynolds Manday³, Syawaluddin⁴

¹ Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia, Kota Medan, Sumatera Utara

ABSTRACT

Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Buana Independent Medan. Berkurangnya tingkat produktivitas karyawan PT. Asuransi Buana Independent Medan hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu tunjangan yang tidak sesuai jika banyak nasabah yang melakukan klaim, fasilitas kantor yang kurang memadai, upah kerja yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan sehingga tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan menurun dan karyawan dapat melakukan tindakan yang tidak etis sehingga dapat merugikan perusahaan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 karyawan. Analisis data menggunakan uji analisis linear berganda. Adapun responden yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT. Asuransi Buana Independent yang berkaitan dengan variabel penelitian ini. Kesimpulan dalam penelitian bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yaitu semakin puas kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan, sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja karyawan menurun maka semakin menurun produktivitas kerja karyawan dan cenderung meninggalkan pekerjaan tersebut.

Keywords:

Kepuasan Kerja, Tunjangan, Produktivitas Kerja Karyawan

✉Corresponding author :

Email Address : lisafrediciiaa@gmail.com

1. Introduction

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang tidak dapat dilepaskan dari organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia tersebut yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang diperkerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan dan keuntungan dan salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Dengan pentingnya sumber daya manusia tersebut perusahaan perlu memperhatikan karyawan untuk bersikap sopan, disiplin menjalankan tugas dan menaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Manajemen kinerja adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi yang telah dicapai secara konsisten dalam cara yang efektif dan efisien. Hal ini berfokus pada kinerja dari suatu organisasi, departemen dan karyawan.

Manfaat adanya sumber daya manusia merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Pada dasarnya organisasi tersebut bukan hanya mengharapkan sumber daya manusia yang mampu terampil yang terpenting para karyawan memiliki keinginan kerja yang baik, giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Organisasi yang kurang memperhatikan dalam memberikan disiplin dan motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan sistem disiplin dan motivasi kerja tersebut sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam memperbaiki kinerja sangat tergantung pada sumber daya manusia yang bersangkutan, sebagai organisasi perlu memiliki karyawan yang bersemangat dan disiplin. Bagi karyawan, bekerja dapat mengisi kebutuhan oleh karena itu, apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja yang meningkat namun, perilaku atasan juga merupakan hal utama dari kepuasan kerja karyawan, promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja dan gaji merupakan memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka inginkan secara adil dan selaras.

PT. Asuransi Buana Independent Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang asuransi yang berbagai macam jenis asuransi yaitu asuransi property, asuransi kendaraan

bermotor, asuransi pengangkutan barang, dan lain-lain, bidang ini perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui proses kepuasan kerja dan tunjangan kepada karyawan agar tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat.

Permasalahan pada PT. Asuransi Buana Independent Medan berkurangnya tingkat produktivitas karyawan hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu tunjangan yang tidak sesuai jika banyak nasabah yang melakukan klaim, fasilitas kantor yang kurang memadai, upah kerja yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan sehingga tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan menurun dan karyawan dapat melakukan tindakan yang tidak etis sehingga dapat merugikan perusahaan. Hal ini perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja melalui tunjangan, fasilitas kantor yang memadai dan tingkat upah yang sesuai dengan tingkat pendidikan. Sikap dan kepuasan kerja karyawan secara otomatis memiliki perbandingan yang utama terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Dimana semakin meningkatnya sikap dan kepuasan kerja tersebut akan meningkatnya tingkat produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya, jika semakin rendah sikap dan kepuasan kerja tersebut maka menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan.

Melalui survei dan penelitian ini akan dititik beratkan pada hubungan kepuasan kerja dan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di perusahaan, maka peneliti mengambil judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Buana Independent Medan.

1. Literature Review

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017) "Istilah Kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja".

Menurut Hasibuan (2017) "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja".

Menurut Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah dan M. Nur Chabibi (2020:11), "Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi".

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa

kepuasan kerja adalah hal yang dirasakan oleh karyawan baik senang maupun tidak senang terhadap pekerjaan tersebut yang menjadi tugasnya, seperti senang bekerja sama dengan antar karyawan, senang dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Tunjangan

Menurut Siti Mujanah (2017:21) "Tunjangan adalah pemberian kompensasi secara finansial dan non finansial yang merupakan tambahan diluar gaji maupun upah".

Misalkan asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

Pemberian tunjangan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan kearah yang lebih baik. Dengan pemberian tunjangan tersebut karyawan akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan semangat dan loyal.

Menurut H.Burhanuddin Yusuf (2015:263), "Tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian upah karyawan".

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan adalah pemberian pendapatan tambahan kepada karyawan sebagai bonus yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebijakan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2015:100) "Produktivitas dapat di definisikan, merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output."

Menurut H.Burhanuddin.Yusuf (2015:282) "Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini".

Menurut Candra Wijaya dan H.Ojak Manurung (2021:18) "Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya."

Dari pengertian ini, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap, mental dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

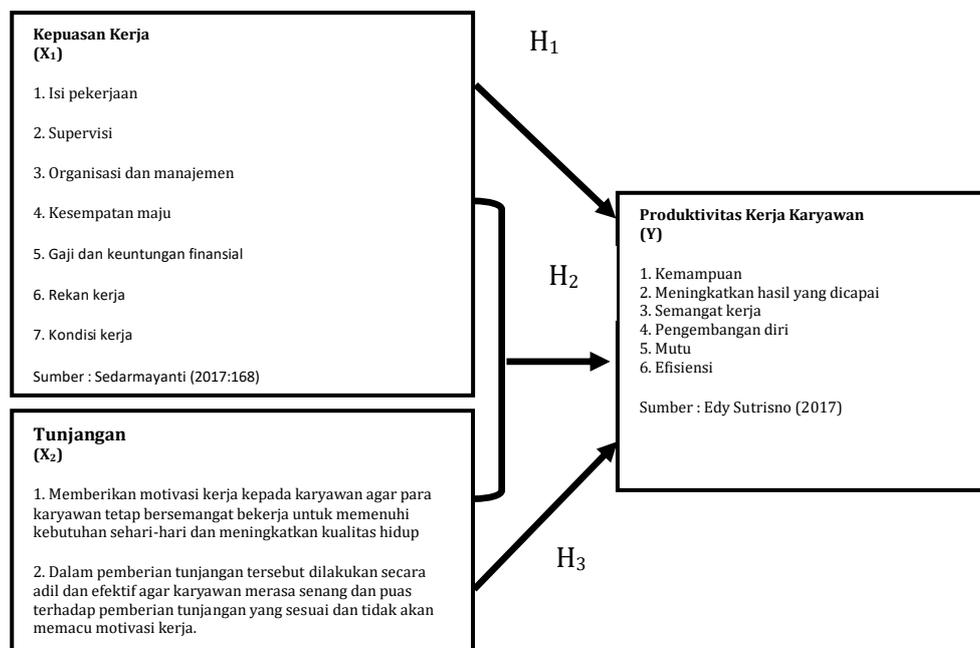
Kerangka Berpikir

Dalam kerangka berpikir peneliti terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu tunjangan dan tingkat produktivitas kerja, untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menerapkan pemberian tunjangan yang sesuai agar tingkat kepuasan kerja dan produktivitas meningkat, ketika pemberian tunjangan

yang tidak sesuai dengan beban kerja maka kepuasan kerja dan tingkat produktivitas menurun.

Menurut Sony Faisal Rinaldi dan Bagya Mujianto (2017:47) “Kerangka Berpikir adalah konstruksi berfikir yang bersifat logis dengan argumentasi yang konsisten dengan pengetahuan sebelumnya yang telah berhasil disusun”.

Kerangka berpikir tersebut dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat dugaan sementara karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka akan memberikan kontribusi lebih dalam bekerja, maka tingkat produktivitas kerja meningkat sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas dalam memberikan kontribusi yang tidak sesuai, maka tingkat produktivitas kerja menurun. Hal ini, perusahaan harus memberikan karyawan kontribusi lebih dalam bekerja agar tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan dugaan sementara dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H₁ : Diduga Kepuasan Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam pemberian tunjangan kepada karyawan diharapkan mampu memberikan dorongan agar karyawan bisa bekerja lebih produktif. Semakin tingginya perusahaan dalam memberikan tunjangan kepada karyawan, maka tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat sebaliknya jika perusahaan tidak memberikan tunjangan yang sesuai, maka tingkat produktivitas kerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan dugaan sementara dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H₂ : Diduga Tunjangan (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

2. Method, Data, and Analysis

Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di PT.Asuransi Buana Independent Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bulan November 2021 sampai selesai.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

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

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut."

Penelitian akan memberikan alat kumpul data dengan jumlah responden sebanyak 30 responden adapun responden yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT.Asuransi Buana Independent yang berkaitan dengan sub variabel penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:224) menyatakan "Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama suatu penelitian adalah mendapatkan data".

Menurut Sugiyono (2017:194), "Cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya."

1. Wawancara

Menurut A. Muri Yusuf (2017:372) “Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan mengumpulkan data penelitian”.

Menurut Syofian Siregar (2017:18) “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden.”

Setelah saya melakukan wawancara ke karyawan PT.Asuransi Buana Independent Medan tentang kepuasan kerja, tunjangan dan tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut mengatakan bahwa tunjangan yang tidak sesuai jika banyak nasabah melakukan klaim asuransi tersebut, berkurangnya tingkat produktivitas karyawan hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu fasilitas kantor yang kurang memadai, upah kerja yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan sehingga tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan menurun dan karyawan dapat melakukan tindakan yang tidak etis sehingga dapat merugikan perusahaan.

Hal ini perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk meningkatkan tingkat produktivitas kerja melalui tunjangan, fasilitas kantor yang memadai dan tingkat upah yang sesuai dengan tingkat pendidikan.

2. Kuesioner

Menurut Iwan Hermawan (2019:52), “Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden”.

Menurut H. Djaali (2020:75), “Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengirim instrumen kepada responden untuk dijawab secara tertulis lalu dikembalikan oleh peneliti”.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203), “Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya”.

Menurut Iwan Hermawan (2019:77), “Observasi atau pengamatan adalah kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera.”

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Menurut Sugiyono (2017) “jenis data ada 2 yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring”.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kuantitatif yang berbentuk informasi

seperti gambaran umum perusahaan dan informasi lain yang digunakan untuk membahas rumusan masalah.

2. Sumber data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Menurut Sony Faisal Rinaldi dan Bagya Mujianto (2017:91), "Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari sumber datanya."

Menurut H.M Burhan Bungin (2017:132), "Data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian."

b. Data sekunder

Menurut Sony Faisal Rinaldi dan Bagya Mujianto (2017:91), "Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada".

Menurut H.M Burhan Bungin (2017:32), "Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan."

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Operasional variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti.

Menurut Sugiyono (2017:38), "mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan."

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen yaitu :

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Menurut Sugiyono (2017:39), "Mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen."

Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah:

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Menurut Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah dan M. Nur Chabibi (2020:11), "Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi".

b. Tunjangan (X_2)

Menurut Siti Mujanah (2017:21) "Tunjangan adalah pemberian kompensasi secara finansial dan non finansial yang merupakan tambahan diluar gaji maupun upah".

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Menurut Sugiyono (2017:39), “Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.” Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah Produktivitas kerja karyawan (Y).

Menurut H.Burhanuddin.Yusuf (2015:282) “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

3. Result and Discussion

Asuransi Buana Independent adalah perusahaan asuransi yang berdiri pada tahun 1957. Perusahaan yang memiliki nama awal NV, hal ini nama perusahaan tersebut telah mengalami pergantian nama sebanyak dua kali yaitu PT.Maskapai Asuransi Independent pada tahun 1975 dan PT.Asuransi Buana Independent pada tahun 1990 Perusahaan ini bergerak disektor asuransi umum yang telah mendapatkan izin usaha Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Produk asuransi yang ditawarkan adalah asuransi properti, asuransi kendaraan, asuransi pengangkutan, asuransi pembangunan, asuransi mesin, asuransi uang, asuransi kecelakaan dan asuransi penjaminan. Visi dan misi PT.Asuransi Buana Independent yaitu:

“Dengan kejujuran, sumber daya manusia berkualitas dan tim manajemen yang kuat, menjadi perusahaan asuransi unggul serta terpercaya yang selalu siap dalam menghadapi perkembangan industri asuransi dan era globalisasi.”

“Menjadi perusahaan yang mampu memberikan kepuasan kepada stakeholder dan tumpuan masa depan segenap karyawan serta senantiasa bekerja sama baik dengan para mitra usaha.”

Hasil Penelitian Uji Validitas

Menurut Muhammad Yusuf dan Lukman Daris (2017:50), “Uji validitas merupakan upaya untuk memastikan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen yang digunakan dalam penelitian (instrumen pengumpulan data).

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas X₁ Kepuasan Kerja

		Correlations										KEPUASAN KERJA	
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	KEPUASAN KERJA	
X1_1	Pearson Correlation	1	.887**	-.0681	0,0398	-.437*	-.437*	-.437*	-.437*	-.437*	-.437*	-.437*	
	Sig. (2-tailed)		0	0,0713	0,0340	0,0192	0,0192	0,0192	0,0192	0,0192	0,0192	0,0192	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1_2	Pearson Correlation		1	-.0263	-.0165	.265**	.265**	.265**	.265**	.265**	.265**	.265**	
	Sig. (2-tailed)			0	0,146	0,284	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	
	N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1_3	Pearson Correlation			1	-.213**	0,2093	0,2093	0,2093	0,2093	0,2093	0,2093	0,2093	
	Sig. (2-tailed)				0	0,282	0,282	0,282	0,282	0,282	0,282	0,282	
	N			30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X1_4	Pearson Correlation				1	0,0091	0,0091	0,0091	0,0091	0,0091	0,0091	0,0091	
	Sig. (2-tailed)					0	0,926	0,926	0,926	0,926	0,926	0,926	
	N				30	30	30	30	30	30	30	30	
X1_5	Pearson Correlation					1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	
	Sig. (2-tailed)						0	0	0	0	0	0	
	N					30	30	30	30	30	30	30	
X1_6	Pearson Correlation						1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	
	Sig. (2-tailed)							0	0	0	0	0	
	N						30	30	30	30	30	30	
X1_7	Pearson Correlation							1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	
	Sig. (2-tailed)								0	0	0	0	
	N							30	30	30	30	30	
X1_8	Pearson Correlation								1	1,000**	1,000**	1,000**	
	Sig. (2-tailed)									0	0	0	
	N								30	30	30	30	
X1_9	Pearson Correlation									1	1,000**	1,000**	
	Sig. (2-tailed)										0	0	
	N									30	30	30	
X1_10	Pearson Correlation										1	1,000**	
	Sig. (2-tailed)											0	
	N										30	30	
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation											1	
	Sig. (2-tailed)												0
	N											30	30

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Menunjukkan bahwa pada tabel 4.2 R hitung pada 0,593 lebih besar dari R Tabel 0,361, nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, pertanyaan/ Pernyataan ke (N) dinyatakan valid dan R hitung dapat dicari dengan rumus : $df = N - 2$, jumlah sampel yang diteliti : 30 $df = N - 2 = 30 - 2 = 28$.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas X₂ Tunjangan

		Correlations					TUNJANGAN
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	TUNJANGAN
X2_1	Pearson Correlation	1	.737**	0,052	.564**	0,313	.735**
	Sig. (2-tailed)		0	0,783	0,001	0,092	0
	N	30	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation		1	0,147	.589**	0,223	.758**
	Sig. (2-tailed)			0	0,437	0,001	0,236
	N		30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation			1	0,351	0,295	.550**
	Sig. (2-tailed)				0,057	0,113	0,002
	N			30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation				1	.508**	.848**
	Sig. (2-tailed)					0,004	0
	N				30	30	30
X2_5	Pearson Correlation					1	.650**
	Sig. (2-tailed)						0
	N					30	30
TUNJANGAN	Pearson Correlation						1
	Sig. (2-tailed)						
	N						30

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Menunjukkan bahwa pada tabel 4.3 R hitung pada 0,735 lebih besar dari R Tabel 0,361, nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, pertanyaan/ Pernyataan ke (N) dinyatakan valid dan R hitung dapat dicari dengan rumus : $df = N - 2$, jumlah sampel yang diteliti : 30 $df = N - 2 = 30 - 2 = 28$.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Y Produktivitas Kerja Karyawan

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
Y1	Pearson Correlation	1	0,16	0,203	-0,184	0,024	0,349
	Sig. (2-tailed)		0,399	0,281	0,33	0,901	0,059
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	0,16	1	0,222	0,297	,467**	,715**
	Sig. (2-tailed)	0,399		0,238	0,111	0,009	0
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	0,203	0,222	1	,389*	0,137	,652**
	Sig. (2-tailed)	0,281	0,238		0,034	0,47	0
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	-0,184	0,297	,389*	1	,583**	,670**
	Sig. (2-tailed)	0,33	0,111	0,034		0,001	0
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	0,024	,467**	0,137	,583**	1	,705**
	Sig. (2-tailed)	0,901	0,009	0,47	0,001		0
	N	30	30	30	30	30	30
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	0,349	,715**	,652**	,670**	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	0,059	0	0	0	0	0
	N	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Menunjukkan bahwa tabel 4.4 R hitung pada 0,349 lebih kecil dari R Tabel 0,361, nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, pertanyaan/ Pernyataan ke (N) dinyatakan tidak signifikan dan R hitung dapat dicari dengan rumus : $df = N - 2$, jumlah sampel yang diteliti : 30, $df = N - 2 = 30 - 2 = 28$.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Muhammad Yusuf dan Lukman Daris (2017:57), “Uji reliabilitas adalah uji instrumen yang dimaksud untuk mengetahui sejauh mana ketahanan (kehandalan) suatu instrumen dalam pengumpulan data”.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas X₁ Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,896	10

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Menunjukkan pada tabel 4.5 bahwa nilai Cronbach’s Alpha X₁ = 0,896, nilai Cronbach’s pada Alpha X₁ adalah 0,896 yang lebih besar dari 0,6 maka uji ini adalah reliabel.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas X₂ Tunjangan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,745	5

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Menunjukkan pada tabel 4.6 bahwa nilai Cronbach’s Alpha $X_2 = 0,745$, nilai Cronbach’s pada Alpha X_2 adalah 0,745 yang lebih besar dari 0,6 maka uji ini adalah reliabel.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Y Produktivitas Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,610	5

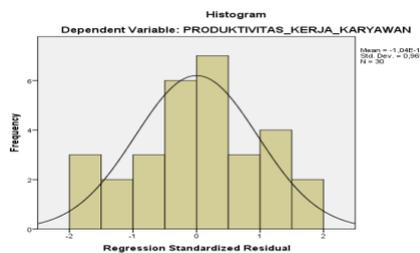
Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Menunjukkan pada tabel 4.7 bahwa nilai Cronbach’s Alpha $Y = 0,610$, nilai Cronbach’s pada Alpha Y adalah 0,610 yang lebih besar dari 0,6 maka uji ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

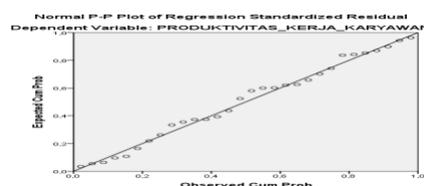
Menurut Ghozali (2018:161) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”.



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram mempunyai data yang membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Gambar 4.2 Uji Normalitas P-Plot

Gambar 4.2 Grafik Normalitas P-Plot, terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan data menyebar sebagian besar mendekati diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji normalitas juga bisa dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* antara lain sebagai berikut :

Tabel 4.7 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	0
Parameters ^{ab}	Std. Deviation	1,85753024
Most Extreme Differences	Absolute	0,083
	Positive	0,068
	Negative	-0,083
Test Statistic		0,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c-d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Menunjukkan bahwa pada tabel 4.11 nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Digunakan untuk mengetahui linearitas data yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak antara variabel x dan y, dua variabel tersebut dinyatakan signifikan < 0,05.

Tabel 4.8 Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN*	Between Groups	(Combined)	92,967	9	10,33	2,632	0,034
		Linearity	57,08	1	57,08	14,54	0,001
		Deviation from Linearity	35,887	8	4,486	1,143	0,379
KEPUASAN_KERJA	Within Groups		78,5	20	3,925		
Total			171,467	29			

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Menunjukkan bahwa tabel 4.12 produktivitas kerja karyawan terhadap tunjangan memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05 terdapat hubungan linear antara variabel produktivitas kerja karyawan dan tunjangan.

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std.	Beta			Toleranc	VIF
1	(Constant)	4,19	2,834		1,479	0,151		
	KEPUASAN_KERJA	0,268	0,079	0,513	3,403	0,002	0,953	1,05
	TUNJANGAN	0,222	0,113	0,296	1,966	0,06	0,953	1,05

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Menunjukkan bahwa pada tabel 4.13 nilai tolerance sebesar $0,953 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,050 < 10$. Variabel antara kepuasan kerja dan tunjangan memiliki nilai tolerance sebesar $0,953 > 0,1$ dan nilai VIF untuk variabel antara kepuasan kerja dan tunjangan memiliki nilai sebesar $1,050 < 10$ dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain.”

- a Metode Korelasi Spearman’s rho mengkorelasikan variabel bebas dengan residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,005 dengan uji sisi. Jika korelasi antara variabel bebas dengan residual signifikansi $> 0,05$ tidak terjadinya heteroskedastisitas.

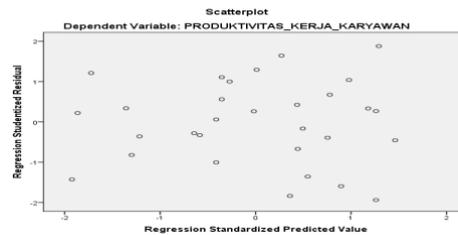
Tabel 4.10 Uji Metode Korelasi Spearman’s rho

Correlations					
		KEPUASAN_KERJA	TUNJANGAN	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	KEPUASAN_KERJA	Correlation	1	0,17	-0,036
		Sig. (2-tailed)		0,37	0,851
		N	30	30	30
	TUNJANGAN	Correlation	0,17	1	0,01
		Sig. (2-tailed)	0,37		0,957
		N	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0,036	0,01	1
		Sig. (2-tailed)	0,851	0,957	
		N	30	30	30

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Menunjukkan bahwa pada tabel 4.14 variabel bebas kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,851 > 0,05$ dan variabel bebas tunjangan memiliki nilai signifikan sebesar $0,957 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

- b Metode grafik jika ada pola seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas, jika penyebaran pola titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Gambar 4.3 Uji Scatterplot

Menunjukkan bahwa pada gambar 4.3 data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y tidak berkumpul di 1 tempat sehingga dar grafik *Scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

- c Metode Uji *Gleser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel bebas dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel bebas dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.11 Uji Gleser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-0,064	1,53		-0,042	0,967
1	KEPUASAN_KERJA	0,061	0,043	0,272	1,429	0,164
	TUNJANGAN	-0,023	0,061	-0,078	-0,409	0,686

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Menunjukkan bahwa pada tabel 4.15 nilai signifikan kepuasan kerja (X_1) sebesar $0,164 > 0,05$ dan nilai signifikan tunjangan (X_2) sebesar $0,686 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Autokorelasi

a Uji DW

Tabel 4.12 Uji Autokorelasi DW

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,645 ^a	0,416	0,373	1,925	2,068

a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, KEPUASAN_KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Sig = 0,05 (5%)

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tunjangan Terhadap

DOI : [10.37531/mirai.v6i2.1393](https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1393)

K = 2 (Jumlah variabel yang diteliti)

N = 30 (Jumlah responden)

DW = 2,068

DU = 1,5666

DL = 1,2837

$1,5666 < 2,068 < 4 - 1,5666 = 2,4334$

$1,5666 < 2,068 < 2,4334$

Menunjukkan bahwa pada tabel 4.16 hasil penelitian diatas menunjukan bahwa tidak terjadinya autokorelasi karena hasil DU 1,5666 lebih kecil dari hasil DW 2,068.

b Runs test

Tabel 4.13 Uji Run test

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	0,25236
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15
Total Cases	30
Number of Runs	14
Z	-0,557
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,577
a. Median	

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Menunjukkan bahwa pada tabel 4.17 nilai signifikan 0,577 > 0,05, maka disimpulkan tidak terjadinya auto korelasi.

Koefisien Determinasi/Uji R

Menurut Ghozali (2018:97) “Koefisien determinasi (R²) adalah sebagai berikut : Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi/Uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	0,416	0,373	1,925
a. Predictors: (Constant), TUNJANGAN_KEPUASAN_KERJA				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN				

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tunjangan Terhadap

DOI : [10.37531/mirai.v6i2.1393](https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1393)

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Menunjukkan bahwa pada tabel 4.18 R square/Adjusted Square adalah sebesar 0,416/0,373 berarti tunjangan dan kepuasan kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 41,6%/37,3% dan sisanya 58,4% / 62,7% di pengaruhi oleh variabel lain.

Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.15 Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,19	2,834		1,479	0,151
	KEPUASAN_KERJA	0,268	0,079	0,513	3,403	0,002
	TUNJANGAN	0,222	0,113	0,296	1,966	0,06

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian,2022 (Data diolah)

Menunjukkan bahwa pada tabel 4.19 nilai t_{tabel} untuk signifikan 0,05 pada derajat bebas $df = n-k = 30-3 = 27$ sebesar 2,048. Hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan hipotesis pasrsial diperoleh nilai t_{hitung} (3,403) > t_{tabel} 1,701 dan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_1 diterima yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Tunjangan PT.Asuransi Buana Independent Medan.
2. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} (1,996) > t_{tabel} 1,701 da nilai signifikan sebesar $0,060 > 0,05$ maka H_2 ditolak yaitu Tunjangan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT.Asuransi Buana Independent Medan.

Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.16 Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71,405	2	35,702	9,634	,001 ^b
	Residual	100,062	27	3,706		
	Total	171,467	29			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), TUNJANGAN, KEPUASAN_KERJA

Sumber : Hasil Penelitian,2022 (Data diolah)

Menunjukkan bahwa 4.20 pada nilai F_{tabel} signifikansi 0,05 pada derajat bebas pertama $k-1 = 3-1 = 2$, $df = n-k = 30-3 = 27$ adalah 3,35. Hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} (9,634) > F_{tabel} (3,35) dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_3 yaitu Kepuasan Kerja dan Tunjangan

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tunjangan Terhadap

DOI : [10.37531/mirai.v6i2.1393](https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1393)

berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Asuransi Buana Independent Medan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,19	2,834		1,479	0,151
	KEPUASAN_KERJA	0,268	0,079	0,513	3,403	0,002
	TUNJANGAN	0,222	0,113	0,296	1,966	0,06

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Penelitian,2022 (Data diolah)

Menunjukkan bahwa pada tabel 4.21 $Y = 4,190 + 0,268 \text{ Kepuasan Kerja} + 0,222 \text{ Tunjangan} + e$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel Y

X₁ = Variabel X₁

X₂ = Variabel X₂

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel bebas

e = Term of error

Makna dari penjelasan analisis regresi linear berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 4,190 apabila kepuasan kerja dan tunjangan tidak mengalami peningkatan maka produktivitas kerja karyawan sebesar 4,190
2. Koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 0,268 maka produktivitas kerja karyawan sebesar 0,268 satuan dengan variabel lainnya.
3. Koefisien regresi untuk tunjangan sebesar 0,222 maka produktivitas kerja karyawan sebesar 0,222 satuan dengan variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Buana Independent Medan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh karena jika

kepuasan kerja karyawan PT.Asuransi Buana Independent akan mengalami peningkatan maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,268 dengan asumsi kepuasan kerja dalam keadaan tetap.

Pengaruh Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Buana Independent Medan

Pengaruh tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari uji linearitas produktivitas kerja karyawan terhadap tunjangan memiliki nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa tunjangan berpengaruh kepada produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Buana Independent.

4. Conclusion and Suggestion

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tunjangan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Asuransi Buana Independent Medan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dan memberi saran sebagai masukan bagi pihak perusahaan yaitu :

1. Kepuasan kerja karyawan PT.Asuransi Buana Independent cukup baik walaupun setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Akan tetapi para karyawan telah memberikan yang terbaik kepada perusahaan dengan adanya pemberian tunjangan yang sesuai, maka tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
2. Kepuasan kerja karyawan selain diukur dari tingkat absensi dan tingkat produktivitas kerja karyawan, dipengaruhi juga oleh pemberian tunjangan yang mereka terima sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang mereka tanggung jawab.

Analisis pengaruh kepuasan kerja dan tunjangan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Asuransi Buana Independent dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi menunjukkan bahwa R square/Adjusted Square adalah sebesar 0,416/0,373 berarti tunjangan dan kepuasan kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 41,6%/37,3% dan sisanya 58,4% / 62,7% di pengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan pada kesimpulan serta pembahasan pada bab sebelumnya, penulis mencoba mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dengan melihat hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih perlu ditingkatkan, agar tingkat kepuasan kerja dapat meningkat memberikan fasilitas kantor yang memadai, memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Dalam pemberian tunjangan pada PT. Asuransi Buana Independent telah cukup baik ada

juga tidak sesuai dengan masa lama bekerja sehingga tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan menurun. Maka dari itu perusahaan PT. Asuransi Buana Independent harus bisa memberikan tunjangan yang sesuai dengan masa kerja tersebut.

3. Dari respon yang diberikan oleh karyawan PT. Asuransi Buana Independent tetap mempertahankan pemberian tunjangan yang telah ada sampai saat ini dan lebih baik lagi jika ditingkatkan lagi agar karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja di perusahaan.

Dengan hal ini perusahaan diharapkan untuk tetap memperhatikan kehidupan karyawannya tidak hanya dari material. Kepuasan kerja dapat dicapai dengan memperhatikan tujuan perseorang yang ada di dalam perusahaan melalui kebutuhan seperti tunjangan yang mampu memperhatikan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan agar karyawan bisa memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Reference

Journal

- Bungin, H. B. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kuantitatif/rBVNDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metodologi+penelitian+2017&printsec=frontcover (akses Januari, 2017).
- Darmawanti, F. I. (2018). Analisa Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang. <https://repository.stiedewantara.ac.id/539/3/BAB%20III.pdf> (akses Maret 26, 2019).
- H.Djaali. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif. https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kuantitatif/wY8fEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&printsec=frontcover (akses September, 2020).
- Hermawan, I. (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif & mixed methode. https://books.google.co.id/books?id=Vja4DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_atb#v=onepage&q&f=false (akses 2019).
- Hermawan, S. (2017). Pengaruh Promosi dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Konsumen Cafe Imah Babaturan). <http://repository.unpas.ac.id/30297/4/BAB%203%20PERJUANGAN-fix.pdf> (akses Oktober 05, 2017).

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tunjangan Terhadap

DOI : [10.37531/mirai.v6i2.1393](https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1393)

- Insurance, A. (2015). Tentang Kami. <https://abi.id/tentang%20kami/> (akses 2015).
- Malikha, R. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Study Kasus pada PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang). <http://repository.stiedewantara.ac.id/2010/> (akses Maret 01, 2021).
- Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. <http://repository.untag-sby.ac.id/8895/1/BUKU%20MANAJEMEN%20KOMPENSASI%20SITI%20MUJANAH.pdf> (akses Juli 22, 2019).
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal. 100.
- Nurmayaputri, S., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Puskesmas Bojongsoang Kabupaten Bandung. *Jurnal e-Proceeding of Management*, Vol. 7, Hal. 6658. <https://docplayer.info/221283634-Pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-puskesmas-bojongsoang-kabupaten-bandung.html> (akses Desember 02, 2020).
- Pandanwangi, S. S. (2018). Usulan Nilai Relatif Jabatan dengan menggunakan Metode Poin pada R.M Ayam Geprek Bu Sastro . <http://repository.unika.ac.id/17266/4/14.D1.0293%20SANANDYA%20SILMI%20PANDANWANGI%20%288.71%29.BAB%20III.pdf> (akses Juni 03, 2021).
- Prayoga, D. P. (2020). Pengaruh Kualitas Produk, Persepsi Harga dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Laptop Asus (Studi Kasus pada Karyawan/Karyawati Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi DKI Jakarta) . <http://repository.stei.ac.id/1660/3/BAB%203.pdf> (akses November 12, 2020).
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. https://www.google.co.id/books/edition/Karakteristik_Individu_dan_Lingkungan_Ke/uRc7EAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kepuasan+kerja+adalah&pg=PA11&printsec=frontcover (akses November, 2020).
- Rinaldi, S. F., & Mujiyanto, B. (2017). Metodologi Penelitian dan Statistik. Hal. 47, 91. <http://bppsdmk.kemkes.go.id/pusdiksdmk/wp-content/uploads/2017/11/Metodologi-Penelitian-dan-Statistik-SC.pdf> (akses Oktober, 2017).

- Romer, E. (2020). Pengaruh Harga Transfer dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Penghindaran Pajak. Hal. 15-16. <http://eprints.ukmc.ac.id/3788/> (akses Juli 22, 2020).
- Siregar, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS . Hal. 18. <https://books.google.co.id/books?id=IjTMDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false> (akses Januari, 2017).
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal. 104-105.
- Tyaramitha, V. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perusahaan Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015) . <http://repository.unpas.ac.id/33563/5/BAB%20III.pdf> (akses Februari 24, 2018).
- Wijaya, C., & Manurung, H. O. (2021). Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal. <http://repository.uinsu.ac.id/12438/1/13.%20Buku%20Produktivitas%20Kerja%20%20Dr.%20Candra%20Wijaya%2C%20M.Pd.pdf> (akses Februari, 2021).
- Yusuf, A. M. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan. Hal. 372. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif/RnA-DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metode+penelitian&printsec=frontcover (akses Januari, 2017).
- Yusuf, H. B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah. Hal. 292. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif/RnA-DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=metode+penelitian&printsec=frontcover (akses Januari, 2017).
- Yusuf, M., & Daris, L. (2018). Analisis Data Penelitian Teori dan Aplikasi dalam Bidang Perikanan. Hal. 50, 57. https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Data_Penelitian_Teori_Aplikasi/qrkREAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=validitas+adalah&pg=PA50&printsec=frontcover akses (November, 2018).