PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen

OLEH :

ELYA DWI NUR AIDA
NPM : 12.1.02.02.0308

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

ELYA DWI NUR AIDA
NPM: 12.1.02.02.0308

Judul:

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Akuntansi/Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 23 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. Samari, S.E.,M.M.	**Restin Meilina, S.E.,M.M.**
NIDN. 0712026201	NIDN. 1150901218

Skripsi oleh:

ELYA DWI NUR AIDA
NPM: 12.1.02.02.0308

Judul:

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Akuntansi/Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: 04 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. H. Samari, S.E.,M.M.
2. Penguji I : Bambang Agus S, S.IP.,M.M.
3. Penguji II : Restin Meilina, S.E.,M.M

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk KANTOR CABANG KEDIRI

Elya Dwi Nur Aida
12.1.02.02.0308
Fak. Ekonomi - Manajemen
aidaelya@yahoo.co.id
Dr. H. Samari, S.E.,M.M. dan Restin Meilina, S.E.,M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk mendorong kemajuan perusahaan, maka pihak perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan kompensasi yang tepat dan sesuai, kompetensi sumber daya manusia yang tinggi, serta mengadakan program penilaian kinerja bagi setiap karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk KC Kediri sejumlah 54 responden. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 54 responden dari seluruh jumlah populasi, teknik pengambil sampel menggunkan teknik *sampling jenuh* atau sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Kemudian data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk KC Kediri, ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk KC Kediri, ada pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk KC Kediri, dan ada pengaruh secara silumtan antara kompensasi, kompetensi, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk KC Kediri. Dengan adanya bukti bahwa penilaian kinerja mempunyai pengaruh paling dominan, maka akan lebih baik jika perusahaan melakukan penilaian kinerja secara lebih baik lagi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Kata Kunci : Kompensasi, Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Produktivitas Kerja.

I. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu pemegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan pada suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan (Bank) sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan produktivitas bagi setiap sumber daya manusianya agar dapat mendorong potensi dan kemajuan bagi perusahaan.

Dalam hal ini, pihak perusahaan perlu memikirkan bagaimana hal tersebut dapat terwujud sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, termasuk pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri. Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan antara lain dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai, mendorong kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan serta mengadakan program penilaian kinerja secara baik untuk setiap karyawannya. Dari ketiga faktor tersebutlah yang nantinya dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah dalam hal pemberian kompensasi. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009: 139) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Dari definisi tersebut jelas bahwa pemberian kompensasi bagi setiap karyawan sangatlah penting, tanpa kompensasi seorang karyawan tidak akan memberikan kontribusi dalam hal mengembangkan atau meningkatkan produktivitas kerjanya untuk perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi karyawan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk malaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007: 86). Dengan kompetensi karyawan yang tinggi maka suatu perusahaan akan lebih

sukses dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tersebut.

Selain kompensasi dan kompetensi, faktor penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Menurut Fahmi (2011: 64) "Penilaian Kinerja" adalah "suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya". Melalui penilaian kinerja perusahaan akan mengetahui seberapa baik ketrampilan atau kemampuan, disiplin, tanggung jawab bahkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penilaian kinerja juga dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kekurangan maupun potensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawannya. Dari hal tersebut, maka pihak perusahaan akan lebih mudah dalam mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009: 247) produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil yang diperoleh dalam proses produksi. Dari definisi tersebut bahwa produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri.

Dari serangkaian upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan, pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai, kompetensi karyawan yang tinggi, serta pengadaan program penilaian kinerja dirasa sangat tepat dalam mendorong roda tujuan yang hendak dicapai perusahaan terutama dalam hal memaksimalkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang terfokus pada judul **"Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri".**

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri.

2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi, dan penilaian kinerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri.

A. METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

a. Variabel Indepernden

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi (X_1), kompetensi (X_2), dan penilaian kinerja (X_3).

b. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kediri yang berjumlah 54 karyawan.

Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Arikunto (2010: 134), apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sesuai dengan pendapat di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kediri yang berjumlah 54 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh atau Sensus*. Pengambilan sampel dilakukan pada seluruh karyawan di lingkungan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kediri, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan nilai r tabel sebesar 0,254 maka dapat diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel dan semua bernilai positif. Dalam hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel sudah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien Cronbachs Alpha. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel atau handal. Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai r alpha hitung (Cronbachs Alpha) lebih dari 0,60 yang berarti reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,851	3,045		3,892	,008		
	Kompensasi	,129	,135	,134	,957	,001	,767	1,304
	Kompetensi	,045	,173	,036	,261	,000	,777	1,287
	Penilaian Kinerja	,427	,152	,410	2,806	,001	,701	1,427

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.10, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

$$Y = 11{,}851 + 0{,}129X_1 + 0{,}045X_2 + 0{,}427X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa :

a. Koefisien regresi dari semua variabel bebas yaitu kompetensi (X_1), kompetensi (X_2), dan penilaian kinerja (X_3) menunjukkan nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa ketiga variabel bebas mempunyai hubungan positif terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).
b. Dari ketiga variabel di atas yang paling dominan berpengaruh adalah penilaian kinerja (X_3) dengan koefisien regresi = 0,427.

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,851	3,045		3,892	,008		
	Kompensasi	,129	,135	,134	1,957	,001	,767	1,304
	Kompetensi	,045	,173	,036	1,761	,000	,777	1,287
	Penilaian Kinerja	,427	,152	,410	2,806	,001	,701	1,427

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa :

H_1 : Nilai signifikan variable kompensasi yaitu sebesar 0,001 < 0,05 dimana nilai t hitung = 1,957 > nilai t tabel = 1,675 yang artinya H_0 ditolak

dan H_1 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas maka kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri.

H_2 : Nilai signifikan variabel kompetensi yaitu 0,000 < 0,05 dimana nilai t hitung = 1,761 > nilai t tabel = 1,675 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas maka kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri.

H_3: Nilai signifikan variabel penilaian kinerja yaitu 0,001 < 0,05 dimana nilai t hitung = 2,806 > nilai t tabel = 1,675 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasarkan perhitungan di atas maka penilaian kinerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri.

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116,166	3	38,722	5,650	,002[b]
	Residual	342,668	50	6,853		
	Total	458,833	53			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Kompetensi, Kompensasi
Sumber : Output SPSS, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 5,650 > 2,790 dengan tingkat signifikan 0,002 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi (X_1), kompetensi (X_2), dan penilaian kinerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial atau uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai t hitung 1,957 > 1,675 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Membuktikan bahwa

kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. KC Kediri.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Sulistiyani dan Rosidah (2009: 139) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka. Dalam hal ini, jelas bahwa pemberian kompensasi bagi setiap karyawan sangatlah penting, tanpa kompensasi seorang karyawan tidak akan memberikan kontribusi dalam hal mengembangkan atau meningkatkan produktivitas kerjanya untuk perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alimuddin (2012) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar".

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial atau uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai t hitung 1,761 > 1,675 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. KC Kediri.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Wibowo (2007:86), yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk malaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

Dengan kompetensi tinggi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam malaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugasnya selain itu juga perusahaan akan lebih sukses dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tersebut. Penelitian ini hampir sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Indrawati yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata".

3. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian parsial atau uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai t hitung 2,806 > 1,675 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Membuktikan bahwa penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. KC Kediri.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Fahmi (2011: 64), yang menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Penilaian kinerja dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kekurangan maupun potensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawannya. Dalam hal ini, penilaian kinerja sangat berpengaruh terhapap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Call Center PT. Telkomsel Medan".

4. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian (uji F) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi, kompetensi, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji statistik nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05 dimana nilai F hitung 5,650 > 2,790 yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil perhitungan statistik tersebut, membuktikan bahwa variabel kompensasi, kompetensi, dan penilaian kinerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank

Tabungan Negara (Persero) Tbk. KC Kediri.

Pada uji koefisien determinasi (R^2) membuktikan bahwa nilai (*Adjusted R Square*) sebesar 0,967 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), kompetensi (X_2), dan penilaian kinerja (X_3) mempunyai pengaruh sebesar 96% terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) dan sebesar 4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

C. PENUTUP

Simpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri.
4. Ada pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara kompensasi, kompetensi, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. KC Kediri.

Saran

1. Bagi Perusahaan

   Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan dalam hal pemberian kompensasi dalam bentuk apapun baik itu dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang tepat dan sesuai, menciptakan kompetensi karyawan yang lebih tinggi baik itu kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial dan sebaiknya perusahaan menerapkan program atau sistem penilaian kinerja yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri.

2. Bagi Karyawan

Dengan hasil penelitian yang dilakukan, sebaiknya karyawan lebih terbuka satu sama lain, saling bertukar pikiran, memberikan kritikan dan saran yang positif antara karyawan terhadap perusahaan agar bisa menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya, terutama dalam hal meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri.

3. Bagi Lembaga

Bagi lembaga atau peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengkaji faktor-faktor lain selain kompensasi, kompetensi, dan penilaian kinerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Daftar Pustaka

Sulistiyani dan Rosidah, A.T, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan*: Ed kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*: Ed keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Ed 1. Jakarta: KencanaPredana Media Group.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: STIE YKPN.

Narimawati, Umi. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media.

Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Bacal, R. 2012. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Yuniarsih, Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*: Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. CetakanKeempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Alimuddin, Wahyuni. 2012. *Pengaruh Kompensasi Terhadap ProduktivitasKaryawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (Online), tersedia: http://www.academia.ed/, diunduh 27 Mei 2016.

Pengaruh Pelaksanaan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Call Center PT. Telkomsel Medan, Jurnal (Online), tersedia: http://repository.usu.ac.id/bitstream/, diunduh 27 Mei 2016.

Sanjaya, I. K dan Indrawati, A. D. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata*. Jurnal Ekonomi, (Online), tersedia http://ojs.unud.ac.id/, diunduh: 27 Mei 2016.

Daly, Hamlan. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal (Online), tersedia: http://jurnal.untad.ac.id/, diunduh: 27 Mei 2016.