

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MEMPERHATIKAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ASKRINDO (ASURANSI  
KREDIT INDONESIA) BANDAR LAMPUNG TAHUN 2015/2016**

**(Skripsi)**

**Oleh**

***RAHMAT ROKY SANJAYA***



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

## ABSTRAK

### PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MEMPERHATIKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Oleh

**RAHMAT ROKY SANJAYA**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh kompensasi , motivasi kerja dan Kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO Lampung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 170 karyawan. Teknik sampling dengan menggunakan *Non Probability Sampling* dengan menggunakan Teknik *Simple Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 115 karyawan. Unit analisis dengan menggunakan *Regresi Linier* dan *Path Analysis*. subjek penelitian yaitu karyawan PT ASKRINDO Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif, dengan pendekatan *ex post facto* dan metode *survey*. Hasil penelitian menunjukkan: bahwa ada pengaruh insentif, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

**Kata kunci:** insentif, motivasi kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MEMPERHATIKAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ASKRINDO (ASURANSI  
KREDIT INDONESIA) BANDAR LAMPUNG TAHUN 2015/2016**

Oleh :

*RAHMAT ROKY SANJAYA*

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA PENDIDIKAN**

**Pada**

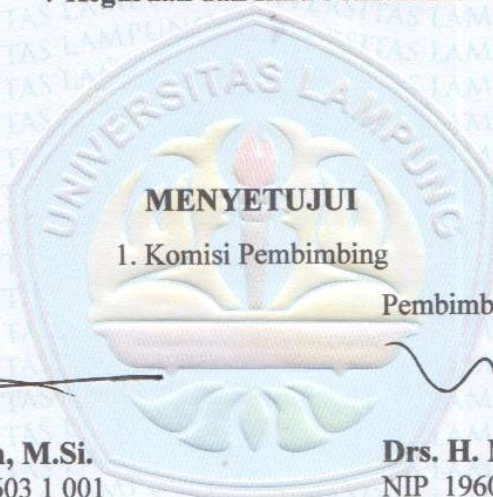
Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2016**

Judul Skripsi : **PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MEMPERHATIKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ASKRINDO (ASURANSI KREDIT INDONESIA) BANDAR LAMPUNG TAHUN 2015/2016**

Nama Mahasiswa : **Rahmat Roky Sanjaya**  
No. Pokok Mahasiswa : **1213031072**  
Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**  
Jurusan : **Pendidikan IPS**  
Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



Pembimbing I,

**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**  
NIP 19600826 198603 1 001

Pembimbing II,

**Drs. H. Nurdin, M.Si.**  
NIP 19600817 198603 1 003

## 2. Mengetahui

Ketua Jurusan  
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

**Drs. Zulkarnain, M.Si.**  
NIP 19600111 198703 1 001

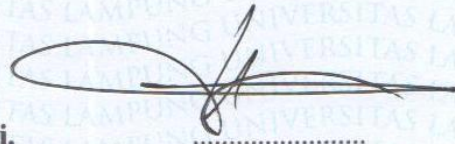
Ketua Program Studi  
Pendidikan Ekonomi

**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**  
NIP 19600826 198603 1 001

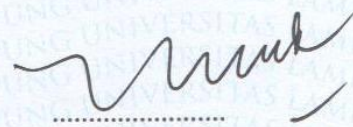
**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

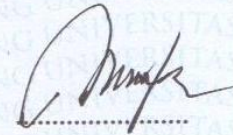
Ketua : **Drs. Tedi Rusman, M.Si.**



Sekretaris : **Drs. H. Nurdin, M.Si.**



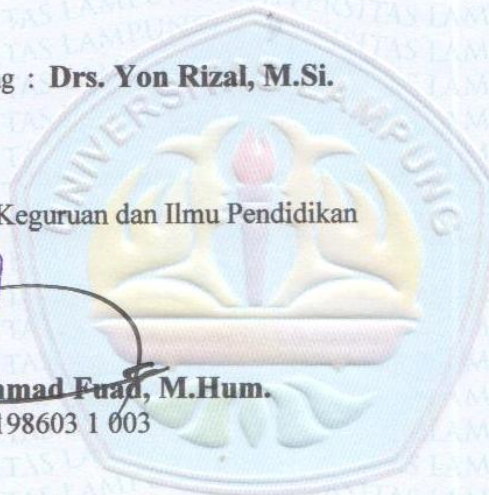
Penguji  
Bukan Pembimbing : **Drs. Yon Rizal, M.Si.**



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



**Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum.**  
NIP. 19590722 198603 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **26 Mei 2016**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
Jalan. Prof. Soemantri Brojonegoro No. 1 Gedung Meneng Bandar Lampung

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Rahmat Roky Sanjaya
2. NPM : 1213031072
3. Jurusan/Program Studi : Pendidikan IPS/Pendidikan Ekonomi
4. Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
5. Alamat : Jl. Danau Ranau No.377 Kel. Surabaya  
Kec. Kedaton Bandar Lampung

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.



Juni 2016

Rahmat Roky Sanjaya  
1213031072

## RIWAYAT HIDUP



Penulis di lahirkan di Desa Jatirejo, Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Pringsewu pada tanggal 21 Januari 1993 dengan nama lengkap Rahmat Roky Sanjaya. Penulis merupakan anak keempat dari lima bersaudra, Putra dari pasangan Bapak Rusdi dan Ibu Afrina.

Pendidikan formal yang diselesaikan penulis yaitu:

1. TK DWI TUNGGAL Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 1999
2. SD AL-AZHAR Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2006
3. SMP N 19 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2009
4. SMA N 4 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2012

Pada tahun 2012, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung

# **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji untuk Mu Allah SWT atas segala kemudahan, limpahan rahmat dan karunia yang Engkau berikan selama ini. Dengan segala cinta dan kasih sayang kupersembahkan karya kecilku ini untuk orang-orang yang akan selalu berharga dalam hidupku:

## **AYAH DAN IBU TERCINTA**

yang selalu berdo'a untuk keberhasilanku dengan semangat dan kesabaran walaupun air matamu terlalu sering luruh dalam keringatmu dengan penuh kasih sayang yang tercurah.

## **KAKAK, ADIK DAN KELUARGA BESARKU**

karena kalian aku bisa bersemangat belajar dan bercanda ria

## **PARA PENDIDIK KU**

Atas bimbingan dan ajarannya hingga aku dapat melihat dunia dengan ilmu dan mempunyai keberanian untuk menjalani hidup

## **SAHABAT - SAHABATKU**

Menemaniku saat suka dan dukaku, memberi pengalaman serta menjadikan hari-hari yang ku lalui lebih berwarna dengan kebersamaan

## **SESEORANG YANG KELAK AKAN MENDAMPINGI HIDUPKU**

## **ALMAMATER TERCINTA UNIVERSITAS LAMPUNG**



## Motto

Dan taati Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berselisih, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang.  
Bersabarlah. Sungguh, Allah beserta orang-orang sabar.

(Q.S. Al Anfal. 46)

“Hanya mereka yang berani gagal dapat meraih keberhasilan”

(Robert F. Kennedy)

Perubahan yang Baik adalah Perubahan dalam Menuju Kebaikan  
dan Kejujuran adalah Mata Uang yang Berlaku di Mana-mana  
sebagai Modalnya.

(Rahmat Roky sanjaya)

Keberhasilan bukan lah dari hasil yang kita capai tapi keberhasilan  
adalah bagaiman cara kita untuk meraih keberhasilan tersebut

(Rahmat Roky sanjaya)

## SANWACANA

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, petunjuk, dan kemudahannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **'PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MEMPERHATIKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ASKRINDO (ASURANSI KREDIT INDONESIA) BANDAR LAMPUNG TAHUN 2015/2016'**". Shalawat beserta salam tetap tersanjung agungkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad *shallallahu 'alaihi wa salam*.

Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, motivasi, bimbingan dan saran dari semua pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Muhammad Fuad, M.Hum, selaku Dekan FKIP Unila.
2. Bapak Dr. Abdurrahman, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama FKIP Unila.
3. Bapak Drs. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Unila.
4. Bapak Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Unila.
5. Bapak Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Unila.

6. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Unila dan selaku pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Drs. Nurdin, M.Si., selaku pembimbing II penulis yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Dr. Yon Rizal, M.Si. selaku dosen pembahas yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Unila, terima kasih kepada ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
10. Bapak Ribut Setyoko, selaku Area Managing Director, terima kasih atas ketersediaannya memberikan kesempatan kepada saya untuk menjadikan PT ASKRINDO cabang Bandar Lampung sebagai subjek dalam penelitian skripsi ini.
11. Terima kasih atas seluruh staf karyawan PT ASKRINDO cabang Bandar Lampung atas bimbingan, nasehat, dan motivasi serta informasinya yang bermanfaat untuk kepentingan penelitian dalam skripsi ini.

.

12. Ayah dan Ibu Tercinta, beribu-ribu kata ‘terima kasih karena telah mendoakanku dalam pengharapan- pengharapan yang pasti. Kesabaran, senyuman, air mata, tenaga dan pikiran tercurah disetiap perjuangan dan do’amu menjadi kunci kesuksesanku di kemudian hari. Tidak ada do’a yang terkabulkan selain do’a dari orangtua yang ikhlas.
13. Mbaku Arisa Febriani, Rista Agustina, dan Riske Novita Sari dan yang terakhir adikku tercinta Rahmat Rinaldi, terimakasih atas canda tawa yang kalian berikan kepadaku ketika aku lelah dan mulai putus asa, Terimakasih buat dukungan dan motivasi sepanjang umur ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya untuk kalian. *Amin Ya Rabbal A’lamiin.*
14. Teman Spesialku, Ayu Permata dan Nanik Rustiana terimakasih atas dukungan dan motivasinya selama ini.
15. Teman seperjuanganku Catur, Gusmi, Ferdi, Ikhsan, Imam, Sigit, Doni, Erwin, Fina, Siska, Anita, terima kasih atas segala motivasi dan dukungan selama ini, walaupun tidak bisa mengenakan toga secara bersama-sama tapi semoga kita bisa sukses bersama-sama. Aaamin
16. Sahabat-sahabatku dan keluarga Yelando, Aldy, Deky, Frisco, Ronal, Abri, Feryan dll terimakasih untuk kebersamaannya selama ini, ulah kalian, canda tawa, akan selalu menjadi bagian cerita dalam hidupku.
17. Teman-teman seluruh angkatan 2012 Ganjil dan teman-teman 2012 Genap yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas kebersamaannya selama ini. Suka dan duka kita bersama saat mencari ilmu untuk masa depan kita kelak dan tentunya untuk mencapai ridho Allah SWT.

18. Kakak tingkat semuanya tanpa terkecuali terima kasih atas semua bantuan dan motivasinya, terkhusus untuk ka Dani yang telah memberikan masukan dan informasi dalam penyelesaian skripsi ini serta adik-adik tingkatku.
19. Keluarga kecil KKN PPL yang tak akan pernah terlupa Reza, Ami, Amel, Endah, Niky, Putri, dll terimakasih telah memberikan banyak pengalaman dan kebahagiaan, serta keluarga besar SMA 1 SUKAU Lampung Barat.
20. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Semoga segala bantuan, bimbingan, dorongan dan do'a yang diberikan kepada penulis mendapat ridho dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Bandar Lampung, 14 Juni 2016  
Penulis,

Rahmat Roky Sanjaya

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>v</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
G. Ruang Lingkup Penelitian .....	12
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN     HIPOTESIS .....</b>	<b>13</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	13
1. Pengertian MSDM .....	13
2. Fungsi-Fungsi MSDM .....	15
B. Insentif .....	17
1. Pengertian Insentif .....	17
2. Jenis – jenis Insentif .....	18
3. Tujuan Pemberian Insentif .....	21
C. Motivasi Kerja .....	22
1. Pengertian Motivasi .....	22
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	25
3. Proses Motivasi .....	26
4. Tujuan Motivasi .....	27
D. Kepuasan Kerja Karyawan .....	28
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	28
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	30
3. Korelasi Kepuasan Kerja .....	32
E. Produktivitas Kerja Karyawan .....	33
1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	33
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	35
3. Pengukuran Produktivitas .....	36
4. Manfaat dan Penilaian Produktivitas Kerja .....	38
F. Penelitian Terdahulu .....	38

G. Kerangka Pemikiran .....	39
H. Hipotesis .....	41
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Jenis Penelitian .....	43
B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data .....	44
C. Populasi dan Sampel .....	46
D. Variabel Penelitian .....	47
E. Definisi Konseptual Variabel .....	48
F. Definisi Operasioanal Variabel .....	49
G. Uji Persyaratan Instrumen .....	51
1. Uji Validitas Angket .....	51
2. Uji Reliabilitas Angket .....	52
H. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	53
1. Uji Persyaratan Analisis .....	54
a. Uji Homogenitas .....	54
b. Uji Kolinieran Regresi .....	56
c. Uji Multikolinearitas .....	57
d. Uji Autokorelasi .....	58
e. Uji Heterokedastis .....	60
2. Pengujian Hipotesis .....	62
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	68
1. Sejarah Singkat Berdirinya PT Askrindo Kredit Indonesia .....	68
2. Fungsi Dan Peranan PT Askrindo .....	70
3. Lokasi Perusahaan .....	73
4. Struktur Kepegawaian PT Askrindo (Asuransi Kredit Indonesia) .....	74
B. Gambaran Umum Responden .....	75
C. Deskripsi Data .....	75
1. Data Intensif ( $X_1$ ) .....	76
2. Data Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	79
3. Data Kepuasan Karyawan ( $X_3$ ) .....	81
4. Data Produktivitas Kerja Karyawan ( $X_4$ ) .....	84
D. Uji Persyaratan Statistik Parametrik .....	87
1. Uji Normalitas Data .....	87
2. Uji Homogenitas sampel .....	88
E. Uji Asumsi Klasik .....	89
1. Uji Linieritas Garis Regresi .....	89
2. Uji Multikolinearitas .....	91
3. Uji Otokorelasi .....	93
4. Uji Heterokedastisitas .....	94
F. Analisis Data .....	97

1. Persamaan Struktural .....	100
2. Besarnya pengaruh variable eksogen terhadap variable endogen secara proposional dapat dihitung .....	101
a. Sub Struktur 1 .....	101
b. Sub Struktur 2 .....	103
G. Pengujian Hipotesis/Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur .....	106
1. Pengaruh Insentif ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	106
a. Pengaruh Insentif ( $X_1$ ), Terhadap Kepuasan Kerja( $X_2$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	106
b. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	107
c. Pengaruh Insentif ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $X_4$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	108
d. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $X_4$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	109
e. Pengaruh Insentif ( $X_1$ ) Dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	110
f. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $X_4$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	111
g. Pengaruh Insentif ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $X_4$ ) dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	112
h. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $X_4$ ) dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	113
i. Pengaruh Insentif ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $X_4$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	114
H. Ringkasan dari hasil analisis statistik .....	115
1. Hasil Analisis Statistik .....	115
2. Persentase Kontribusi Terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....	116
3. Persentase Kontribusi Terhadap Variabel Produktivitas Kerja .....	116
I. Pembahasan.....	117
1. Pengaruh Insentif ( $X_1$ ), Terhadap Kepuasan Kerja( $X_2$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	117
2. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Terhadap Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	119
3. Pengaruh Insentif ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $X_4$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	120
4. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $X_4$ ) Karyawan PT ASKRINDO.....	121



5. Pengaruh Insentif ( $X_1$ ) Dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	122
6. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $X_4$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	123
7. Pengaruh Insentif ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $X_4$ ) dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	124
8. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $X_4$ ) dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	125
9. Pengaruh Insentif ( $X_1$ ) , Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $X_4$ ) Karyawan PT ASKRINDO .....	125
 <b>V. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	127
B. Saran .....	129
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Jumlah Karyawan PT ASKRINDO .....	2
Tabel 2. Data Turnover Karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia tahun 2015 .....	4
Tabel 3. Tingkat Absensi Karyawan PT ASKRINDO .....	5
Tabel 4. Data Jumlah Karyawan Yang Melanggar Peraturan Pada PT Asuransi Kredit Indonesia.....	6
Tabel 5. Data insentif karyawan dan total premi PT Asuransi Kredit Indonesia tahun 2013-2015.....	7
Tabel 6. Ringkasan beberapa penelitian terdahulu mengenai analisis Pengaruh insentif dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas Kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.....	38
Tabel 7. Definisi operasional dan pengukuran pengaruh insentif dan motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan Kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.....	50
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Intensif Karyawan PT ASKRINDO .....	77
Tabel 9. Kategori Variabel Intensif Karyawan PT ASKRINDO .....	76
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Karyawan PT ASKRINDO .....	79
Tabel 11. Kategori Variabel Motivasi Kerja Karyawan PT ASKRINDO .....	80
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kepuasan Karyawan PT ASKRINDO .....	82
Tabel 13. Kategori Variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT ASKRINDO .....	83
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Karyawan PT ASKRINDO .....	85
Tabel 15. Kataegori Variabel Poduktivitas Kerja Karyawan PT ASKRINDO .....	86
Tabel 16. Rekapitulasi Uji Normalitas.....	88
Tabel 17. Rekapitulasi Uji Homogenitas.....	89
Tabel 18. Rekapitulasi Uji Linieritas Regresi.....	91
Tabel 19. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas.....	92
Tabel 20. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	96

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1. Proses Motivasi .....	26
Gambar 2. Kerangka pemikiran penelitian pengaruh insentif dan Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan .....	41
Gambar 3. Diagram jalur penelitian pada PT Asuransi Kredit Indonesia .....	64
Gambar 4. Substruktur 1 .....	64
Gambar 5. Substruktur 2 .....	65
Gambar 6. Struktur pegawai .....	74
Gambar 7. Model diagram jalur berdasarkan Paradigm penelitian .....	97
Gambar 8. Model persamaan dua jalur .....	98
Gambar 9. Diagram persamaan dua jalur lengkap .....	105
Gambar 10. Pengaruh tidak langsung $x_1$ terhadap $x_2$ Melalui $x_3$ .....	112
Gambar 11. Pengaruh tidak langsung $x_2$ terhadap $x_4$ Melalui $x_3$ .....	113

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-Kisi Angket
2. Angket Penelitian
3. Hasil Uji Validitas Insentif
4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja
5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja
6. Hasil Uji Coba Reliabilitas Insentif
7. Hasil Uji Coba Reliabilitas Motivasi Kerja
8. Hasil Uji Coba Reliabilitas Kepuasan Kerja
9. Data Penelitian
10. Uji Normalitas
11. Uji Homogenitas
12. Uji Linearitas Regresi
13. Uji Multikolinearitas
14. Uji Autokorelasi
15. Uji Heteroskedastisitas
16. Uji Hipotesis
18. Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja  
Terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT Askrindo
19. Surat Ijin Penelitian
20. Surat Balasan Ijin Penelitian
21. Kartu Kendali Bimbingan

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan (Trianto, 2010: 86) Perusahaan pada era globalisasi, saat ini memiliki persaingan yang cukup ketat dengan perusahaan kompetitornya. Teknologi yang semakin canggih menuntut setiap perusahaan harus dapat memiliki peralatan yang canggih, perusahaan yang memiliki teknologi canggih adalah perusahaan yang efektif dalam hal memproduksi produknya. Pernyataan tersebut membuat perusahaan terfokus pada teknologi saja, kurang adanya perhatian pada sumber daya manusia.

Setiap perusahaan dalam operasinya membutuhkan sumber daya yaitu sumber daya manusia dan non-sumber daya manusia. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua pihak yang saling mendukung serta memiliki keterkaitan antara satu dengan lainnya, oleh karena itu diperlukan suatu kerjasama yang saling menguntungkan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang merupakan peranan penting dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gomes (2003: 140) bahwa sumber daya manusia merupakan sum-

ber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karsa. Berikut jumlah sumber daya manusia atau karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Jumlah karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia Bandar Lampung tahun 2015.**

No.	Posisi atau Jabatan	Jumlah (orang)
1	Operasional Manager	3
2	Staff Ahli	15
3	Staff Karyawan	152

*Sumber: PT Asuransi Kredit Indonesia di Bandar Lampung, tahun 2015.*

Perusahaan dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas khususnya karyawan sebagai *man power* dan sebagai aset perusahaan yang berpengaruh terhadap maju dan mundurnya perusahaan, atau dengan kata lain manusia adalah faktor kunci penentu sukses dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 2003: 54). Perusahaan perlu memperhatikan lebih jauh tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, dimana karyawan menjadi faktor utama penggerak roda perusahaan yang tidak lepas dari berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhinya baik lingkungan internal maupun eksternal organisasi yang semakin kompleks.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan ialah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila terciptanya kepuasan karyawan didukung dengan adanya motivasi dan pemberian insentif yang sesuai kepada karyawan perusahaan. Nilai-nilai

produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan suatu perusahaan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariandja (2002: 291) dapat dilihat bahwa “Pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai”.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2003: 192).

Kepuasan kerja adalah kepuasan seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari suka atau tidaknya seseorang itu terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan dapat dilihat juga dari berhentinya karyawan (*turnover*) dan ketidakhadiran atau absensi (Kinicki, 2005: 56).

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang

didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari kenyamanan karyawan berada didalam perusahaan, turnover karyawan perusahaan dan tingkat absensi merupakan salah satu indikator dalam mengukur tingkat kepuasan karyawan. Tingkat turnover dan kehadiran atau absensi karyawan perusahaan dapat dilihat pada Tabel 2 dan Tabel 3 berikut ini.

**Tabel 2. Data Turnover Karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia tahun 2015.**

Bulan	Keluar (orang)	Masuk (orang)	Total	Turn Over (%)
Januari	0	0	172	0,00
Februari	2	1	171	2,17
Maret	0	0	171	0,00
April	0	0	171	0,00
Mei	1	1	170	0,00
Juni	0	0	170	0,00
July	0	0	170	0,00
Agustus	2	2	170	0,00
September	0	0	170	0,00
Oktober	1	1	170	0,00

*Sumber: PT Asuransi Kredit Indonesia di Bandar Lampung, tahun 2015.*

Pada Tabel 2 dapat dilihat jumlah karyawan terakhir bula Oktober sebanyak 170 orang, dengan demikian pengurangan jumlah karyawan pada PT Asuransi Kredit Indonesia sebanyak dua orang. Selain *turnover*, kepuasan kerja juga dilihat dari tingkat ketidakhadiran atau absensi karyawan. Tingkat ketidakhadiran pada PT Asuransi Kredit Indonesia tahun 2015 dapat dilihat pada Tabel 3.



**Tabel 3. Tingkat absensi karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia tahun 2015.**

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi (hari)
Januari	170	20	0
Februari	170	22	0
Maret	170	20	0
April	170	22	3
Mei	170	21	0
Juni	170	20	2
July	170	21	0
Agustus	170	22	3
September	170	21	3
Oktober	170	22	2

*Sumber: PT Asuransi Kredit Indonesia di Bandar Lampung, tahun 2015.*

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan cara menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya.

Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata, untuk itu perusahaan perlu menciptakansuatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, ter-penuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terja-ga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan, motivasi kerja karyawan juga berperan penting

dalam pencapaian target sebuah perusahaan karena motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakkan karyawan untuk mau mengikuti peraturan perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan cenderung dan selalau memperhatikan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan, motivasi kerja karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia tergolong kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap karyawan yang melanggar peraturan masih tergolong banyak, Hal ini terlihat pada data sebagai berikut:

**Tabel 4. Data Jumlah Karyawan Yang Melanggar Peraturan Pada PT Asuransi Kredit Indonesia**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Melanggar Peraturan
1	Juni	170	15
2	Juli	170	20
3	Agustus	170	18
4	September	170	25

*Sumber: PT Asuransi Kredit Indonesia*

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil judul “ **Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia Bandar Lampung**”.

Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong, merangsang, dan menggerakkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat, dan besarnya insentif yang akan diperoleh karyawan tergantung pada besarnya prestasi yang diberikan

karyawan tersebut kepada perusahaan. Berikut ini data pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan beserta tingkat produktivitas yang dilihat dari total premi yang dicapai karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia.

**Tabel 5. Data insentif karyawan dan total premi PT Asuransi Kredit Indonesia tahun 2013-2015.**

No	Tahun	Insentif (rupiah)	Total Premi (rupiah)
1	2013	47.000.000	10.000.000.000
2	2014	47.000.000	12.000.000.000
3	2015	47.000.000	10.000.000.000

*Sumber: PT Asuransi Kredit Indonesia*

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa total premi yang dicapai oleh perusahaan mengalami penurunan pada tahun 2015. Hal tersebut dikarenakan tidak adanya dukungan insentif yang menunjang produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh PT Asuransi Kredit Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang meningkat ditentukan oleh karyawan yang bekerja lebih giat. Sedangkan giat bekerja itu sendiri timbul karena termotivasi dengan kebutuhan *esteem* yang terpenuhi karena adanya insentif. Maka produktivitas kerja dapat menjadi umpan balik bagi sistem insentif dan motivasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan dengan memperhatikan kepuasan karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul. “**Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Memperhatikan**

## **Kepuasan Kerja Karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia Bandar Lampung.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurang adanya perhatian terhadap sumber daya manusia, terfokus pada teknologi saja.
2. Kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.
3. Rendahnya tingkat kepuasan yang didapat karena semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu.
4. Menurunnya produktivitas kerja karyawan karena rendahnya insentif dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan.
5. Pemberian insentif yang belum memuaskan karyawan atas hasil yang dicapai dalam bekerja.
6. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan menyebabkan turun semangat karyawan untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan. Peneliti ini hanya dibatasi dan berfokus pada variabel insentif (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan produktivitas kerja karyawan (X4) PT Asuransi Kredit Indonesia.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO?
3. Apakah ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO?
5. Apakah ada pengaruh insentif dan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO?
6. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO?

7. Apakah ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO?
8. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO?
9. Apakah ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO.
5. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO.

7. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.
8. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.
9. Untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian tersebut diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat:

1. Secara teoritis  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi para peneliti selanjutnya dan memberi wawasan pengetahuan dalam meningkatkan ilmu, khususnya ilmu ekonomi.
2. Secara praktis
  - a. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO.
  - b. Bagi peneliti, dapat memberikan pengalaman dan sebagai referensi untuk semua pihak yang bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut.

## **G. Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Ruang lingkup objek penelitian**

Pada penelitian ini yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah insentif (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan Produktivitas kerja (X4).

### **2. Ruang lingkup subjek penelitian**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan PT ASKRINDO.

### **3. Ruang lingkup tempat penelitian**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah kantor cabang Bandar Lampung PT ASKRINDO

### **4. Ruang lingkup waktu penelitian**

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah dilaksanakan pada tahun 2015/2016.

### **5. Disiplin Ilmu**

Manajemen Sumber Daya Manusia.



## II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

#### 1. Pengertian MSDM

Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai antara tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif.

Menurut Terry (2008: 45), manajemen terdiri dari 6 unsur (6 M) yaitu :*man, money, methode, material, machines, market*. Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi ilmu penge-tahuan manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk dapat tercapainya

tujuan perusahaan. Berikut penjelasan 6 unsur manajemen adalah sebagai berikut:

- a. *Man* (manusia)  
 Dalam pendekatan ekonomi, sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi selain tanah, modal, dan keterampilan. Pandangan yang menyamakan manusia dengan faktor-faktor produksi lainnya dianggap tidak tepat baik dilihat dari konsepsi, filsafat, maupun moral.
- b. *Money* (uang)  
 Uang selalu dibutuhkan dalam perusahaan, mulai dari pendirian perusahaan hingga pengurusan perizinan pembangunan gedung kantor, pabrik, peralatan modal, pembayaran tenaga kerja, pembelian bahan mentah, dan transportasi. Dengan demikian, uang merupakan salah satu unsur penting dalam melakukan produksi.
- c. *Material* (Bahan Baku)  
 Perusahaan umumnya tidak menghasilkan sendiri bahan mentah yang dibutuhkan tersebut, melainkan membeli dari pihak lain. Untuk itu, manajer perusahaan berusaha untuk memperoleh bahan mentah dengan harga yang paling murah, dengan menggunakan cara pengangkutan yang murah dan aman.
- d. *Machine* (*Mesin*)  
 Mesin mulai memegang peranan penting dalam proses produksi setelah terjadinya revolusi industri dengan ditemukannya mesin uap sehingga banyak pekerjaan manusia yang digantikan oleh mesin. Perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan penggunaan mesin semakin menonjol.
- e. *Metode*  
 Metode kerja sangat dibutuhkan agar mekanisme kerja berjalan efektif dan efisien. Metode kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik yang menyangkut proses produksi maupun administrasi tidak terjadi begitu saja melainkan memerlukan waktu yang lama.
- f. *Market* (pasar)  
 Pasar merupakan tempat kita memasarkan produk yang telah diproduksi. Pasar sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pasar itu berupa masyarakat (pelanggan) itu sendiri. Tanpa adanya pasar suatu perusahaan akan mengalami kebangkrutan. Jadi perusahaan seharusnya memikirkan manajemen pasar (pemasaran) dengan baik.

Keenam unsur manajemen tersebut lebih dikenal dengan sebutan 6 M, yaitu *man*, *money*, *material*, *machine*, *method*, dan *market*. Setiap unsur tersebut memiliki karakteristik yang berbeda. Manajemen tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya keenam unsur tersebut. Menurut

Hasibuan (2005: 10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Simamora (2004: 4) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu organisasi atau kelompok karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **2. Fungsi-Fungsi MSDM**

Berikut fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2003: 77) adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan adalah fungsi dimana sumber daya manusia merupakan kunci dari setiap perencanaan tujuan dan strategi yang ingin dicapai perusahaan secara efektif dan efisien.
- b. Pengorganisasian adalah fungsi dimana sumber daya manusia merupakan kunci dalam pengorganisasian khususnya dalam hal kegiatan pengorganisasian seperti pembagian kerja, hubungan kerja delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk pencapaian tujuan.
- c. Pengarahan adalah fungsi ini dimana peran SDM di dalam kegiatan yang mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- d. Pengendalian adalah dimana kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan adalah suatu proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan untuk karyawan pada level staff sedangkan pengembangan karyawan pada level *middle* sampai *top*.
- g. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang terhadap karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan
- h. Pengintegrasian adalah suatu proses kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Saat ini sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk jalannya sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia adalah merupakan asset terpenting yang harus dimiliki di setiap perusahaan. Jika tidak adanya peran dari sumber daya manusia, segala aktifitas dalam suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik (Hariandja, 2002: 56).

Dari definisi di atas dapat dilihat bagaimana MSDM mempunyai empat prinsip dasar yang utama, diantaranya adalah sumber daya manusia menjadi harta paling penting dalam sebuah organisasi, harus dikelola dan diatur dengan baik, sehingga dapat menimbulkan peran aktif dari pegawai sehingga manajemen organisasi yang efektif serta efisien.

## B. Insentif

### 1. Pengertian Insentif

Pada dasarnya, setiap orang ingin bekerja dengan baik, hanya saja harus diakui tidak semua orang dapat bekerja dengan baik. Diantara pekerja yang diterima bekerja dalam suatu perusahaan pemerintahan yang pada umumnya telah diseleksi sebelum diterima akan menunjukkan produktifitas kerja yang sama, hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti: pendidikan dan pengalaman, tingkat kerajinan atau kurangnya motivasi yang diberikan adalah merupakan tanggung jawab instansi dengan demikian rendahnya produktifitas kerja seseorang atau keseluruhan pekerja yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja harus sesegera mungkin diatasi oleh instansi.

Hasibuan (2005: 57) memberikan defenisi sebagai berikut: “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan produktivitas kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Mangkunegara (2000: 76) menyatakan: “Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Harianja (2002: 145), menyatakan bahwa insentif adalah pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai

pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau peng-hematan biaya. Nawawi (2003: 54), menyatakan bahwa insentif adalah peng-hargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Pengertian insentif menurut Simamora (2004: 67) adalah pembayaran-pemba-yaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari insentif tersebut. Insentif dan pemberian fasilitas itu disebut dengan berbagai macam istilah seperti *benefit and services*, program-program kesejahteraan, program-program pelayanan, kompensasi pelengkap, dan lain-lain. Berdasarkan beberapa pengertian sebelumnya, bahwa insentif merupakan suatu sarana untuk memberikan dorongan kepada karyawan terhadap tugas yang diberikan. Jadi pada pengertian ini insentif merupakan suatu cara atau sarana untuk menggerakkan tenaga kerja agar melakukan tugasnya dengan baik sehingga tujuan dari suatu organisasi atau perusa-haan dapat dicapai dengan baik.

## **2. Jenis – Jenis Insentif**

Jenis – jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002: 268), jenis

– jenis insentif adalah sebagai berikut:

- a. *Piece Work*  
*Piece work* adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. Bonus  
Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. Komisi  
Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga – tenaga penjualan.
- d. Insentif bagi eksekutif  
Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor, dan biaya pendidikan anak.
- e. Kurva “kematangan”  
Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- f. Rencana insentif kelompok  
Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Berdasarkan pengertian di atas, maka Hasibuan (2001: 184)

menyimpulkan pada dasarnya ada dua jenis insentif yang umum diberikan yaitu:

- a. Insentif Finansial

Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba dan kompetensi yang ditangguh-

kan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, insentif lembur, insentif kesehatan dan insentif lainnya.

b. Insentif Non Finansial

Insentif non finansial dapat diberikan dalam bentuk, antara lain :

- 1) Pemberian piagam penghargaan
- 2) Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi
- 3) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal
- 4) Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu
- 5) Pemberian tanda jasa/medali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama atau mempunyai loyalitas yang tinggi
- 6) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya)
- 7) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya yang akhirnya meningkatkan keuntungan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga instansi dan pegawai diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005: 87) bentuk-bentuk insentif adalah:

- a. Nonmaterial insentif  
Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/penguatan berdasarkan prestasinya, dibawah prestasi standard.
- b. Sosial insentif  
Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan produktivitas kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
- c. Material insentif  
Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan produktivitas kerjanya, berbentuk uang dan barang.



### 3. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Simamora (2004: 38) insentif digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan-tujuan berikut :

- a. Meningkatkan moral kerja pegawai.
- b. Memotivasi pegawai.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja.
- d. Memikatkan pegawai-pegawai baru.
- e. Mengurangi putaran pegawai.
- f. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan.
- g. Menggunakan kompensasi secara lebih baik.
- h. Meningkatkan keamanan pegawai.
- i. Mempertahankan posisi yang menguntungkan.
- j. Meningkatkan citra organisasi di kalangan pegawai.

Menurut Simanjuntak (2005: 25) program insentif karyawan haruslah direncanakan secara cermat dan tujuan-tujuan disusun untuk digunakan sebagai pedoman guna menyusun program dalam menentukan kombinasi insentif yang optimal, langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan data biaya dasar dari semua item insentif
- b. Melakukan penelitian seperti seberapa banyak dana yang tersedia guna mengikuti semua biaya insentif untuk periode mendatang.
- c. Menentukan preferensi kepada setiap item insentif menggunakan beberapa tipe skala numerik tertimbang yang dimasukkan persyaratan-persyaratan legal preferensi karyawan dan preferensi manajemen.
- d. Memutuskan bagaimana kombinasi optimal dari berbagai insentif.

Orang yang yang membuat keputusan secermat mungkin akan mempertimbangkan berbagai item insentif preferensi relatif yang diperlihatkan oleh manajemen dan para karyawan, perkiraan biaya-

biaya setiap item dan total jumlah dana yang tersedia untuk setiap paket insentif.

Simanjuntak (2005: 30) berpendapat bahwa insentif dinamakan juga jaminan sosial. Beberapa perusahaan memberikan secara tetap (insentif tetap) tanpa memperhatikan kehadiran kerja, terdapat juga beberapa perusahaan yang memberikan insentif secara tidak tetap atau berdasarkan kehadiran bekerja (insentif tidak tetap). Perusahaan pada umumnya dapat memenuhi harapan pekerja mengenai upah serta perbaikan insentif dan fasilitas bila pekerja dapat memberikan kontribusi lebih besar dan sebanding. Perusahaan dapat memberikan tambahan upah dan atau insentif bagi pekerja hanya bila dia yakin bahwa pekerja dapat memberikan peningkatan kinerja.

## **C. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun tujuan organisasi.

Keberhasilan pengolahan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh aktivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat

memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antar lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Menurut Robbins (2001: 166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi bebrapa kebutuhan individual. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan, Hasibuan (2005: 145). Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan pada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu (Samsudin, 2006: 281).

Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Sedarmayanti, 2009: 66).

Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiolog, psikolog maupun ahli manajemen melakukan penelitian. Berikut adalah definisi-definisi mengenai motivasi yang dikutip dari beberapa ahli :

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berikut ini adalah pengertian-pengertian motivasi kerja menurut para ahli, diantaranya yaitu:

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 930) adalah “Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki.”

Motivasi kerja menurut Robbin (2008: 214) bahwa Motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2005: 144) bahwa : Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

## 2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2005: 154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

### a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja

### b. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

### c. Kebutuhan sosial atau afiliasi

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

### d. Kebutuhan mencerminkan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya

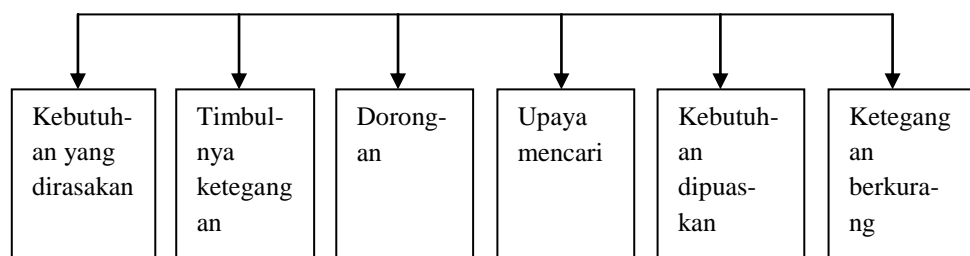
prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

e. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### 3. Proses Motivasi

Meurut Siagian (2001: 135), proses dari suatu motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Proses Motivasi

Bagan di atas menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
- b. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
- c. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.
- d. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
- e. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berartikebutuhan terpuaskan.

Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul kemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

#### **4. Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2005: 146) tujuan – tujuan motivasi yaitu :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

## **D. Kepuasan Kerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah kepuasan seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari suka atau tidaknya seseorang itu terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan dapat dilihat juga dari berhentinya karyawan (*turnover*) dan ketidakhadiran atau absensi (Kinicki, 2005: 74). Kepuasan kerja juga harus di perhatikan karna dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan tersebut tidak merasa puas maka akan menimbulkan masalah yang berdampak kepada perusahaan yang menimbulkan kerja yang tidak maksimal yang akan dapat merugikan perusahaan. Tingkat kekecewaan dan konflik internal antar karyawan perusahaan akan berkurang jika mereka merasa puas dalam bekerja.

Hasibuan (2006: 17), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dan kombinasi anatar keduanya. Robbin (2008: 90), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.



Menurut Handoko (2003: 112) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasa karyawan untuk memandang pekerjaan mereka. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif di dalam pekerjaan seseorang dalam mencapai hasil dari evaluasi karakteristiknya. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu:

a. Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

b. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Terry (2008: 55) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

### **a. Produktivitas Kerja**

Orang berpendapat produktivitas dapat dinaikan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempesepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seseorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

### **b. Tingkat Absensi**

Apabila seseorang karyawan tidak masuk kerja di tempat kerjanya, ia dikatakan absen. Dengan makin banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja atau tingkat absensi yang besar akan semakin menyulitkan

perusahaan dalam mencapai target produktivitas yang telah ditetapkan.

Ketidakhadiran karyawan yang berlebihan secara signifikan dapat menenggelamkan produktivitas dan keuntungan perusahaan.

Ketidakpuasan kerja dapat menjadi salah satu pemicu tingginya tingkat absensi.

c. Tingkat Perputaran Karyawan (*turnover*)

Perputaran tenaga kerja atau karyawan adalah tingkat perpindahan karyawan yang melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi.

Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada pekerjaan dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagai tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan yang dikemukakan oleh Terry (2008: 96) merupakan hal yang sangat sesuai dengan keadaan karyawan perusahaan saat ini. Berdasarkan apa yang telah dikemukakan oleh Terry (2008: 96) hal pertama yang menjadi faktor pengaruh kepuasan kerja yaitu produktivitas kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran karyawan (*turnover*).

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins (2008: 110), yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik,

kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

- b. Gaji/Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

### 3. Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001: 226) Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Motivasi  
Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja.
- b. Pelibatan Kerja  
Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja.

- c. Organizational citizenship behavior  
Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya.
- d. Organizational commitment Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat.
- e. Ketidakhadiran (Absenteeism)  
Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan meningkat, ketidakhadiran akan turun.
- f. Perputaran (Turnover)  
Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal.
- g. Perasaan stres  
Antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres.
- h. Prestasi kerja/kinerja  
Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.

## **E. Produktivitas Kerja Karyawan**

### **1. Pengertian Produktivitas**

Produktivitas berasal dari kata produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat menagndung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas

kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003: 4).

Ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam

pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 4).

## **2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Anoraga (2005: 56-60), ada sepuluh faktor yang sangat diinginkan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri, menarik bagi individu atau karyawan
- b. Upah atau gaji yang baik
- c. Keamanan dan perlindungan dalam melakukan pekerjaan
- d. Etos kerja yang baik
- e. Lingkungan yang nyaman didukung sarana kerja yang baik
- f. Promosi dan adanya kesempatan mengembangkan diri didalam perusahaan
- g. Terlibat atau masuk dalam kegiatan – kegiatan organisasi perusahaan
- h. Pengertian dan simpati akan masalah pribadi karyawan
- i. Kesetiaan pemimpin terhadap para karyawan
- j. Adanya kedisiplinan yang diterapkan dengan baik

Menurut Simanjutak (1985: 30), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- a. Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- b. Sarana pendukung, meliputi:

- 1) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
- 2) Kesejahteraan karyawan, meliputi: Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M, 2007: 227,) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja  
Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.
- b. Seni serta ilmu manajemen  
Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
- c. Modal  
Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

### **3. Pengukuran Produktivitas**

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan , 2005: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).



Muchdarsyah (2003: 23), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai

pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

#### 4. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah (2005: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- e. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### F. Penelitian Terdahulu

Beberapa ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Ringkasan beberapa penelitian terdahulu mengenai analisis pengaruh insentif dan motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.**

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Kartika-wati (2006)	Hubungan antara sistem pengupahan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada industri wingko di Kulon Progo.	Analisis Linier Berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan anatar sintem pengupahan dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan dengan $F_{hit}$ sebesar 128,67 dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,000 yang

				berarti probabilitas kesalahnya lebih kecil dari 5%, besarnya koefisien determinasi $R^2$ sebesar 0,781.
2	Triatmojo (2008)	Pengaruh motivasi, kedisiplinan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi unit Desa Kendalisodo Tawanghardjo Grobongan.	Analisis Deskriptif dan Analisis Path	Ada pengaruh yang signifikan motivasi, kedisiplinan, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa secara simultan. Variabel motivasi, kedisiplinan, pengalaman kerja memberikan pengaruh sebesar 57,8 % terhadap produktivitas sedangkan sisanya sebesar 42,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti, misalnya seperti faktor kepemimpinan dan lain-lain.

### G. Kerangka Berfikir

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu.

Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan.

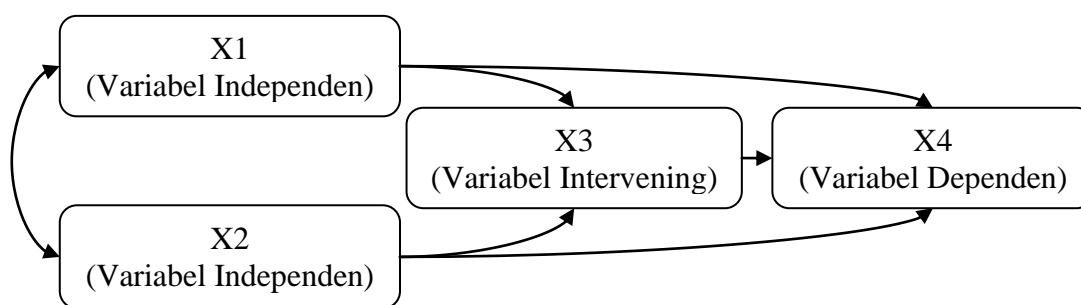
Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, satu variabel intervening dan satu variabel terikat. Dua variabel bebas yaitu insentif ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) kerja diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian ini, kedua variabel bebas diduga berpengaruh terhadap produktivitas dengan adanya pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel intervening yaitu kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan juga diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja ialah karena adanya insentif yang diberikan kepada karyawan dengan maksud memberikan dorongan pada individu karyawan agar mau bekerja dengan baik dan produktif agar hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dan terus mengalami peningkatan.

Membangkitkan semangat kerja karyawan dengan memberikan motivasi kerja merupakan usaha perusahaan dalam menghasilkan individu karyawan yang produktif. Pada prinsipnya, pemberian insentif dan penerapan motivasi kerja dalam sebuah perusahaan akan menguntungkan karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja secara produktif agar tujuan perusahaan dapat tercapai sedangkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Kebutuhan karyawan dalam bekerja yang dipenuhi oleh perusahaan akan memotivasi karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, apabila pemberian insentif dan penerapan motivasi kerja terus diberlakukan dengan porsi yang cukup untuk para karyawan maka kepuasan

kerja karyawan akan tercipta, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat. Sebuah perusahaan dengan karyawan yang cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dijalannya akan lebih efektif dan produktif dibandingkan dengan perusahaan yang keadaan karyawannya tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan kerangka berpikir, skema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan:

- X1 : Insentif
- X2 : Motivasi Kerja
- X3 : Kepuasan Kerja Karyawan
- X4 : Produktivitas kerja Karyawan

## H. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berfikir, dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.
2. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.
3. Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO.
4. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO.
5. Ada pengaruh insentif dan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.
6. Ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO.
7. Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.
8. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.
9. Ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu kondisi.

Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12).

Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia Bandar Lampung.

## **B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

Data merupakan suatu sumber yang sangat dibutuhkan oleh peneliti untuk memperoleh data yang akurat dari sebuah penelitian. Sumber data terdiri dari dua, yaitu data primer dan data sekunder,

### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Menurut Sekaran (2006: 27) berdasarkan sifatnya terdiri dari dua macam:

#### **a. Data Kualitatif**

Data kualitatif merupakan data yang bersifat tidak terstruktur sehingga bervariasi hasil data yang dikumpulkan, hal ini disebabkan karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia yang menjadi objek penelitian diberi kebebasan dalam mengutarakan pendapatnya, seperti gambaran umum perusahaan, hasil-hasil kuisisioner, dan informasi-informasi penunjang penelitian.

#### **b. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif, bertolak belakang dengan data kualitatif. Data kuantitatif bersifat terstruktur. Ragam data yang diperoleh cenderung berpola lebih terstruktur, sehingga mudah dipahami.



## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari penelitian yang sudah ada seperti penelitian terdahulu, web, internet, profil perusahaan dan studi perpustakaan terkait penunjang penelitian. Data sekunder dibagi lagi menjadi 2, yaitu:

### a. Data internal

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

### b. Data eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diberikan mengenai PT Asuransi Kredit Indonesia. Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.

Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah:

### 1. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati gejala-gejala yang ada di lapangan pada saat mengadakan penelitian pendahuluan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer dan sekunder karyawan yang akan dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian

### 2. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada responden. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran dari

permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner.

### 3. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membuat sejumlah pertanyaan untuk dijawab responden. Dalam penelitian ini kuisisioner yang disajikan berupa kuisisioner tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban. Diharapkan responden dapat memberikan respon berupa jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Penyebaran kuisisioner ini merupakan cara yang sangat efisien, karena dapat dibagikan secara langsung oleh responden. Kuisisioner yang akan disebarkan harus diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

### 4. Dokumentasi

Pengumpulan data dokumenter biasanya dipakai dengan tujuan melengkapi catatan atau lampiran-lampiran yang diperlukan untuk memperkuat data yang ada.

## **C. Populasi dan Sampel**

Penelitian dilakukan pada karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) di Kantor Cabang Bandar Lampung. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa asuransi, beralamatkan di Jalan Diponegoro Nomor 122 C, Bandar Lampung. PT ASKRINDO ini merupakan perusahaan yang khusus menangani jasa asuransi dan kredit usaha yang ada di Bandar Lampung.

Istijanto ( 2010: 115), populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Populasi merupakan sekumpulan subjek atau objek yang berada dalam satu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini, akan digunakan populasi dari karyawan PT ASKRINDO di Bandar Lampung yang berstatus karyawan tetap. Jumlah karyawan tetap pada PT ASKRINDO ialah sebanyak 170 orang. Responden dalam penelitian ini diambil sebanyak 115 karyawan tetap dari PT ASKRINDO.

#### **D. Variabel Penelitian**

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010: 60). Ada 3 variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

##### 1. Variabel Eksogen (*independen*)

Variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Setiap variabel eksogen selalu variabel independen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah insentif ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ).

##### 2. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyla

antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y).

### 3. Variabel Endogen (*dependen*)

Variabel endogen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Z).

## **E. Definisi Konseptual Variabel**

Definisi Konseptual Variabel ini merupakan penjelasan dari variabel masing-masing yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi Konseptual dari variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Insentif (X1)

Insentif adalah ganjaran atau timbal balik yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produktivitasnya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya (Moekijat, 2003: 224).

### 2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2005:141).

### 3. Kepuasan Kerja Karyawan (X3)

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2008: 90).

### 4. Produktivitas Kerja Karyawan (X4)

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktifitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi dan sistem kerja, serta peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

## **F. Definisi Operasional Variabel**

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah insentif dan motivasi kerja. Indikator dalam variabel insentif antara lain gaji, upah lembur, dana transportasi, THR, pemberian cuti, dan asuransi karyawan, sedangkan indikator yang mempengaruhi motivasi kerja ialah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri. Variabel lainnya adalah variabel intervening, variabel intervening dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan. Indikator variabel kepuasan kerja antara lain tingkat penghasilan, tingkat absensi, tingkat turnover, tingkat promosi dan fasilitas kerja. Variabel yang terakhir yang menjadi variabel terikat atau variabel endogen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Indikator variabel produktivitas kerja antara lain kuantitas dan kualitas kerja, tanggung jawab, dan prestasi kerja.

Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian disajikan pada Tabel 6 berikut ini.

**Tabel 7 Definisi operasional dan pengukuran pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO.**

No.	Variabel	Indikator	Skala
1	Insentif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Upah lembur</li> <li>3. Dana transportasi</li> <li>4. THR</li> <li>5. Pemberian cuti</li> <li>6. Asuransi karyawan</li> </ol>	Interval dengan cara Semantic Defferensial
2	Motivasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman (kondisi ruang kerja, sosialisasi diri dan interaksi sosial)</li> <li>3. Kebutuhan sosial (komunikasi, konsentrasi, saling menghormati, dan kedudukan)</li> <li>4. Kebutuhan akan penghargaan (reward dan pengakuan rekan kerja)</li> <li>5. Aktualisasi diri (kesempatan berprestasi atau me-ngembangkan diri)</li> </ol>	
3	Kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat penghasilan</li> <li>2. Tingkat absensi</li> <li>3. Tingkat turnover</li> <li>4. Tingkat promosi</li> <li>5. Fasilitas kerja</li> </ol>	
4	Produktivitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas dan kualitas</li> <li>2. Ketepatan waktu</li> <li>3. Prestasi kerja</li> </ol>	

## G. Uji Persyaratan Instrumen

Alat ukur atau instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian, dapat berbentuk test atau nontest (kuesioner, pedoman observasi dan wawancara). Sedangkan pengumpulan data yang baik akan dapat dipergunakan untuk pengumpulan data yang obyektif dan mampu menguji hipotesis penelitian. Ada dua syarat pokok untuk dapat dikatakan sebagai alat pengumpulan data yang baik, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

### 1. Uji Validitas Angket

Uji validitas instrumen ini digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Korelasi Product Moment* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah sampel yang diteliti

X = jumlah skor X

Y = jumlah skor Y

XY = jumlah product gejala X dan Y

(Riduwan dan Sunarto, 2009:80)

Kriteria pengujian apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item soal tersebut valid dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka angket pengukuran atau angket tersebut tidak valid (Arikunto, 2007: 146).

Maka diketahui bahwa dari 75 pernyataan yang diuji cobakan terdapat 72 pernyataan tergolong valid dan tiga pernyataan yang tidak valid karena hasilnya jumlahnya dibawah r-tabel.

Data yang tidak valid dilakukan sistem drop dari seluruh butir pernyataan Yang valid akan digunakan sebagai instrument untuk mengetahui “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan PT Askrindo (Asuransi Kredit Indonesia) Bandar Lampung

## 2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas kuesioner maka digunakan rumus alpha, sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{(n-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$\sum \sigma_i^2$  = skor tiap-tiap item

$n$  = banyaknya butir soal

$\sigma_1^2$  = varians total



Kriteria pengujian apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf kesalahan 0,05 dan  $dk = n$  maka angket memenuhi syarat reliabel, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak reliabel.

Kemudian hasilnya dibandingkan dengan interpretasi nilai besarnya :

1. Antara 0,800 sampai dengan 1,000 = sangat tinggi
2. Antara 0,600 sampai dengan 0,799 = tinggi
3. Antara 0,400 sampai dengan 0,6999 = cukup
4. Antara 0,200 sampai dengan 0,3999 = rendah
5. Antara 0,000 sampai dengan 0,1999 = sangat rendah  
(Arikunto, 2006: 276).

Berdasarkan hasil perhitungan Uji Reabilitas dengan nilai  $r$  table sebesar 0,388 bahwa diketahui untuk instrument insentif  $r$  hitungnya 0,900, Motivasi kerja  $r$  hitungnya 0,919 dan kepuasan kerja  $r$  hitungnya 0,923, sehingga kriteria ketiganya dikatakan sangat tinggi dan Uji Instrumennya reliable.

## H. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Menurut Wirartha (2006: 34) analisis deskriptif merupakan analisis yang menggunakan pemikiran logis, analisis dengan logika, induksi, deduksi, analogi, komparasi dan sejenisnya. Analisis deskriptif dapat menjelaskan, mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah ada. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini lebih mementingkan segi hasil daripada proses. Penelitian ini untuk memberikan gambaran yang secermat mungkin mengenai suatu

individu, keadaan gejala atau kelompok tertentu secara statistik. Analisis verifikatif dengan analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Asuransi Kredit Indonesia.

## 1. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Homogenitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang bervarians homogen atau tidak. Untuk melakukan pengujian homogenitas populasi diperlukan hipotesis sebagai berikut.

$H_0$  : data populasi bervarians homogen

$H_1$  : data populasi tidak bervarians homogen

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Menggunakan nilai signifikansi. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya.

Karena  $\alpha$  yang ditetapkan sebesar 0,05 (5%), maka kriterianya yaitu:

1. Terima  $H_0$ , apabila nilai signifikansi  $> 0,05$

2. Tolak  $H_0$ , apabila nilai signifikansi  $< 0,05$

Sudarmanto (2005:123).

Untuk mencari homogenitas digunakan rumus Levene Statistik yaitu dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$W = \frac{(N-k) \sum_{i=1}^k N_i (\bar{Z}_i - \bar{Z}_{..})^2}{(k-1) \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{N_i} (Z_{ij} - \bar{Z}_i)^2}$$

Dimana:

n = jumlah observasi

k = banyaknya kelompok

$$Z_U = \left| \begin{array}{c} Y_U - Y_T \end{array} \right|$$

$Y_T$  = rata-rata dari kelompok ke i

$Z_t$  = rata-rata kelompok dari  $Z_i$

$Z$  = rata-rata menyeluruh (overall mean) dari  $Z_{ij}$

Daerah kritis:

Tolak  $H_0$  jika  $W > F_{(a;k-1,n-k)}$

Kriteria pengujian sebagai berikut.

Menggunakan nilai *significancy*. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya.

Karena  $\alpha$  yang ditetapkan sebesar 0,05 (5 %), maka kriterianya yaitu.

1. Terima  $H_0$  apabila nilai *significancy* > 0,05
2. Tolak  $H_0$  apabila nilai *significancy* < 0,05

### b. Uji Kelinearan Regresi

Uji kelinearan dan regresi dilakukan terlebih dahulu sebelum melakukan pengujian hipotesis. Untuk regresi linier yang didapat dari data X dan Y, apakah sudah mempunyai pola regresi yang berbentuk linier atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak dilakukan linieritas regresi. Pengujian tahap regresi ini menggunakan Analisis Varians (ANOVA).

Pertama dilakukan menghitung jumlah kuadrat-kuadrat (JK) dari berbagai sumber varians. Untuk menguji apakah model linier yang diambil benar cocok dengan keadaan atau tidak, pengujian ini dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{JKT} &= \Sigma Y^2 \\
 \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y^2)}{n} \\
 \text{JK (b/a)} &= \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} \\
 \text{JK (E)} &= \Sigma_{XY} \left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\} \\
 \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\
 \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK (E)}
 \end{aligned}$$

Tiap sumber varians mempunyai derajat kebebasan (dk) yaitu 1 untuk koefisien a, 1 untuk regresi b/a, n untuk total, n-2 untuk sisa, k-2 untuk tuna cocok, dan n-k untuk galat. Dengan adanya dk, maka

besarnya kuadrat tengah dapat dihitung dengan jalan membagi dk dengan dknya masing-masing sebagai berikut:

$$\text{KT untuk koefisien a} = \frac{JK(a/b)}{1}$$

$$\text{KT untuk regresi b/a} = \frac{JK(a/b)}{1}$$

$$\text{KT untuk total} = \frac{JK(T)}{n}$$

$$\text{KT untuk sisa} = \frac{JK(S)}{n-2}$$

$$\text{KT untuk tuna cocok} = \frac{JK(TC)}{K-2}$$

$$\text{KT untuk Galat} = \frac{JK(G)}{n-k}$$

Kriteria pengujian

- a. Jika  $F_{hitung} \geq F_{(1-\alpha)(n-2)}$ , maka tolak  $H_0$  berarti koefisien arah berarti dan sebaliknya. Jika  $\leq F_{(1-\alpha)(n-2)}$ , maka terima  $H_0$  berarti koefisien arah tidak berarti.
- b. Jika  $F_{hitung} \leq F_{(1-\alpha)(k-2, n-1)}$ , maka tolak  $H_0$  berarti regresi linier dan sebaliknya. Jika  $\geq F_{(1-\alpha)(n-2, n-1)}$ , maka terima  $H_0$  berarti regresi tidak berarti.
- c. Untuk distribusi F yang digunakan diambil dk pembilang = (k-2) dan dk penyebut = (n-k) (Sudjana, 2002: 332).

### c. Uji Multikolinearitas

Menurut Sudarmanto (2005:136-138), uji asumsi tentang multikolinearitas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya. Ada atau tidaknya korelasi antar variabel

independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dari Pearson.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Rumusan hipotesis yaitu:

$H_0$  = tidak terdapat hubungan antar variabel independen

$H_1$  = terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria hipotesis yaitu :

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan  $dk = n$  dan  $\alpha 0,05$  = maka  $H_0$  ditolak  
sebaliknya jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

#### d. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. (Sudarmanto 2005:142-143). Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Ukuran yang digunakan untuk menyatakan atau tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik *Durbin Watson* mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tidak memiliki autokorelasi.

Tahap-tahap pengujian dengan uji *Durbin Watson* adalah sebagai berikut:

1. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik  $d$  dengan menggunakan persamaan:

$$d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_1^t u_t^2}$$

2. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat tabel statistik *Durbin Watson* untuk mendapatkan nilai-nilai kritis  $d$  yaitu nilai *Durbin Watson Upper*,  $d_u$  dan nilai *Durbin Watson*,  $d_l$ .

3. Dengan menggunakan terlebih dahulu hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan hipotesis alternatif:

$$H_0 : \rho \leq 0 \text{ (tidak ada autokorelasi positif)}$$

$$H_a : \rho < 0 \text{ (ada autokorelasi positif)}$$

Mengambil keputusan yang tepat:

Jika  $d < d_L$  tolak  $H_0$

Jika  $d < d_u$ , tidak menolak  $H_0$

Jika  $d_L \leq d \leq d_u$  tidak tersimpulkan

Saat keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji  $d$  dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama di atas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_0 : \rho = 0$$

Aturan keputusan yang tepat adalah:

- a. Apabila  $d < d_L$  tolak  $H_0$

- b. Apabila  $d > 4 - d_L$  menolak  $H_0$
  - c. Apabila  $4 - d > d_U$  tidak menolak  $H_0$
  - d. Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan
- Sarwoko (2005:141)

Rumus hipotesis yaitu:

$H_0$  : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

$H_1$  : terjadinya adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria:

Ukuran yang digunakan untuk menyatakan ada tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik *Durbin Watson* mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi, dalam hal sebaliknya, maka dinyatakan terdapat autokorelasi. (Sudarmanto, 2005: 143).

#### e. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah varian residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. (Sudarmanto2005:147-148). Pengamatan yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas yaitu *rank* korelasi dari *Spearman*.

Koefisien korelasi rank dari Spearman didefinisikan sebagai berikut:

$$r_s = 1 - 6 \left[ \frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$



Keterangan :

$d_i$  = perbedaan dalam *rank* yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke  $i$ .

$n$  = banyaknya individu atau fenomena yang diberikan *rank*

Koefisien korelasi *rank* tersebut dapat dipergunakan untuk mendeteksi heteroskedasitas sebagai berikut: asumsikan

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + u_i$$

Langkah I. Cocokkan regresi terhadap data mengenai  $Y$  dan  $X$  atau residual  $e_i$ .

Langkah II. Mengabaikan tanda  $e_i$ , yaitu dengan mengambil nilai mutlaknya  $e_i$ , meranking baik harga mutlak  $e_i$  dan  $X_i$  sesuai dengan urutan yang meningkat atau menurun dan menghitung koefisien *rank* korelasi *Spearman*.

$$r_s = 1 - 6 \left[ \frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Langkah III. Mengasumsikan bahwa koefisien *rank* korelasi populasi  $\rho_s$  adalah 0 dan  $N > 8$  tingkat penting (signfikan) dari  $r_s$  yang disemepel depan diuji dengan pengujian  $t$  sebagai berikut:

$$t = \frac{\rho \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\rho^2}} \text{ dengan derajat kebebasan} = N-2$$

Hipotesis:

$H_0$  : tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya

$H_1$  : ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak residualnya

Derajat kebebasan =  $N-2$

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $dk = n - 2$  dan  $\alpha = 0,05$  maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk mengandung gejala heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut atau tolak  $H_0$ , demikian sebaliknya apabila Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan  $dk = n - 2$  dan  $\alpha = 0,05$  maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk tidak mengandung gejala heteroskedastisitas diantara data pengamatan atau terima  $H_0$  (Suliyanto. 2011).

## 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linier dengan analisis jalur. Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen, dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (Sugiyono 2009: 297).

Analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menjawab tujuan dalam penelitian. Pada penelitian ini analisis jalur dianalisis menggunakan

program SPSS. Tahapan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut  
(Sarwono, 2007: 77).

a. Menentukan model dan persamaan

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu insentif ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), variabel intervening pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan ( $X_4$ ). Persamaan pada penelitian ini sebagai berikut.

$$X_3 = \rho_{X_3X_1} X_1 + \rho_{X_3X_2} X_2 + \epsilon_1$$

$$X_4 = \rho_{X_4X_1} X_1 + \rho_{X_4X_2} X_2 + \rho_{X_4X_3} X_3 + \epsilon_2$$

Keterangan :

$X_1$  = Insentif

$X_2$  = Motivasi Kerja

$X_3$  = Kepuasan Kerja

$X_4$  = Produktivitas Kerja

$\rho_{X_3X_1}$  = Koefisien Jalur  $X_1$  terhadap  $X_3$

$\rho_{X_3X_2}$  = Koefisien Jalur  $X_2$  terhadap  $X_3$

$\rho_{X_1X_2}$  = Koefisien Korelasi  $X_1$  dengan  $X_2$

$\rho_{X_4X_1}$  = Koefisien Jalur  $X_1$  terhadap  $X_4$

$\rho_{X_4X_2}$  = Koefisien Jalur  $X_2$  terhadap  $X_4$

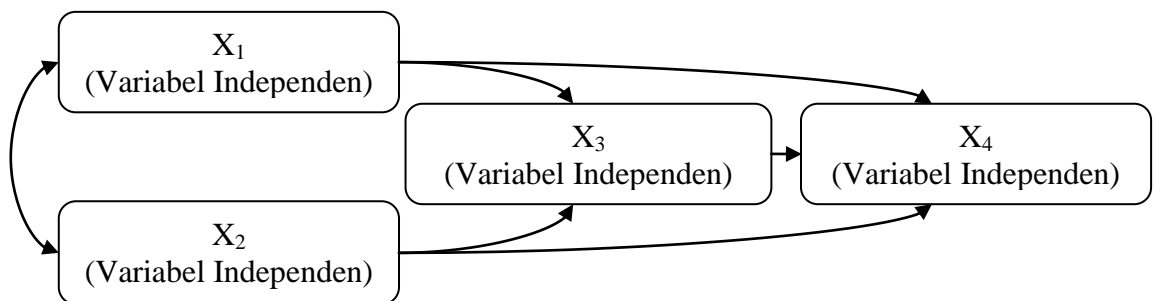
$\rho_{X_4X_3}$  = Koefisien Jalur  $X_3$  terhadap  $X_4$

$\rho_{X_3 \epsilon_1}$  = Koefisien Jalur variabel lain terhadap  $X_3$  di luar variabel  $X_1$  dan  $X_2$

$\rho_{X_4 \epsilon_2}$  = Koefisien Jalur variabel lain terhadap  $X_4$  di luar variabel  $X_1, X_2$  dan  $X_3$

b. Membuat diagram jalurnya

Diagram alur lengkap pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Diagram alur penelitian

Keterangan:

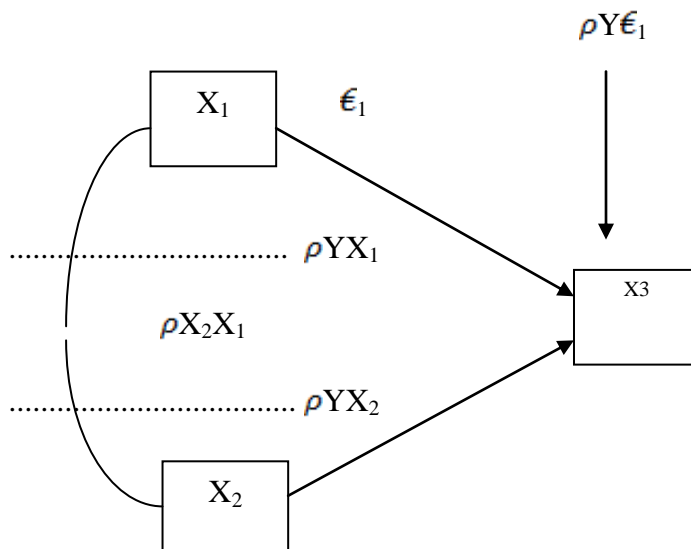
X1 : Insentif

X2 : Motivasi Kerja

X3 : Kepuasan Kerja Karyawan

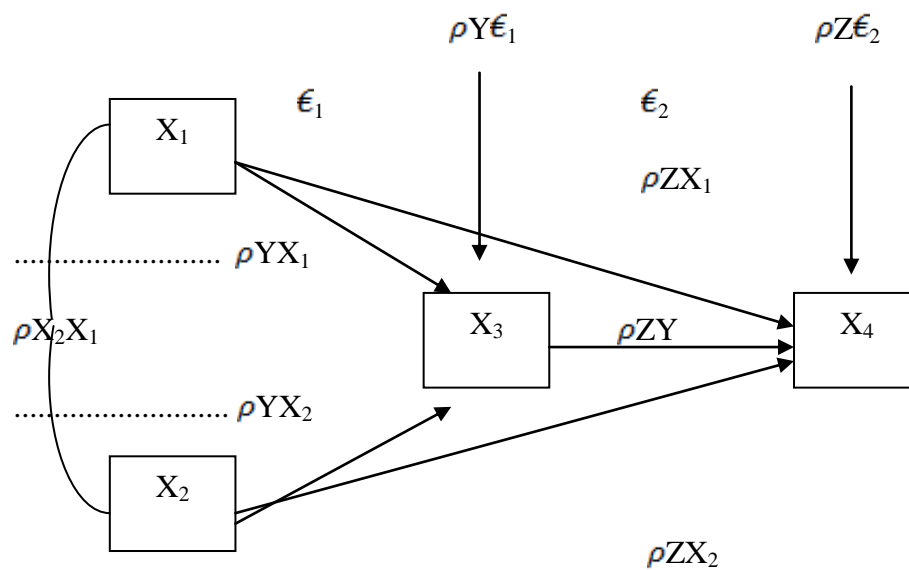
X4 : Produktivitas kerja Karyawan

Substruktur 1



Gambar 4. Substruktur 1

Substruktur 2



Gambar 5. Substruktur 2

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \epsilon_1$$

$$Z = \rho_{zx_1}X_1 + \rho_{zx_2}X_2 + \rho_{zy}Y + \epsilon_2$$

- c. Membuat desain variabel, memasukkan data dan menganalisisnya

Pada penelitian ini proses membuat desain variabel, memasukkan data, serta menganalisisnya dilakukan menggunakan program SPSS.

- d. Penafsiran hasil perhitungan SPSS

Setelah hasil *output* SPSS didapatkan, hasil tersebut harus

diinterpretasikan agar dapat dimengerti. Penafsiran ini juga bertujuan

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang ada di dalam penelitian.

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel penelitian baik secara simultan maupun secara parsial. Berikut uji analisis regresi yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Uji F (Pengujian secara Keseluruhan/Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian dapat dilihat dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi  $\alpha$  penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 dengan kriteria sebagai berikut

Apabila  $\alpha < 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

Apabila  $\alpha > 0,1$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

2) Uji t (Pengujian secara Tunggal/Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat taraf sig penelitian dan dibandingkan dengan taraf  $\alpha$  0,1 dengan kriteria sebagai berikut.

Apabila  $\alpha < 0,1$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila  $\alpha > 0,1$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO (Asuransi Kredit Indonesia) Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Insentif terhadap Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO (Asuransi Kredit Indonesia). Jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO (Asuransi Kredit Indonesia). Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan tinggi.
3. Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO (Asuransi Kredit Indonesia). Jika insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka motivasi kerja karyawan meningkat.
4. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO (Asuransi Kredit Indonesia). Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka produktivitas karyawan akan tinggi.



5. Ada pengaruh insentif dan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO (Asuransi Kredit Indonesia). Jika insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan dan motivasi kerja karyawan tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi.
6. Ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO (Asuransi Kredit Indonesia). Jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka produktivitas karyawan akan tinggi.
7. Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO (Asuransi Kredit Indonesia). Jika insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan harapan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi.
8. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO (Asuransi Kredit Indonesia). Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka akan meningkatkan kepuasan karyawan yang tinggi.
9. Ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO (Asuransi Kredit Indonesia). Jika insenti, motivasi dan kepuasan kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO (Asuransi Kredit Indonesia) maka penulis menyarankan hal-hal berikut:

1. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif sesuai dengan harapan dan hasil pekerja dari karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat.
2. Kepada perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan memuji atau memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.
3. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif sesuai dengan harapan dan hasil pekerjaan dari karyawan, salah satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan dengan produktivitas kerja yang terus meningkat.
4. Kepada pemimpin perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya dengan memuji atau memberikan reward kepada karyawan yang giat bekerja dan selalu bekerja tepat waktu.
5. Perusahaan sebaiknya memberikan tunjangan-tunjangan serta memberikan penghargaan dan pelatihan kepada karyawan yang berprestasi agar mereka merasa puas akan pekerjaannya

6. Perusahaan sebaiknya menempatkan karyawan sesuai keahliannya atau bidangnya agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas menjadi semakin tinggi.
7. Perusahaan diharapkan memberikan bonus dan tunjangan-tunjangan lainnya agar yang membuat karyawan semakin puas akan pekerjaannya dan karyawan bekerja lebih maksimal untuk meningkatkan produktivitasnya.
8. Pimpinan perusahaan diharapkan dapat melakukan pendekatan kepada karyawan dengan baik dan juga diharapkan memberikan pelatihan ketrampilan kepada karyawan agar karyawan merasa puas akan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.
9. Produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh insentif, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Tetapi produktivitas kerja karyawan juga diduga dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2007: 146. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2007: 146. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino C. 2001: 65. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset Yogyakarta.
- Gujaratai. 1997. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot T.E. 2002: 291 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002: 112 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005: 10. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Melayu. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006: 146. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2006: 17. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kinicki, Angelo. 2005: 74. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R. & Kicker, K. 2001. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. New York: Mc.Graw Hill.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangunhardjana A.M. 1986. *Mengembangkan Kreativitas*, Terjemahan dari David Cambell kanisius. Yogyakarta
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta
- Nawawi, H. Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nawawi, Hamdani. 2003: 85. *Metode Penelitian Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Oei, Istijanto. 2010: 96. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Pandji Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Purwanggono, C.J. 2006. Faktor-faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jawa Barat. *Disertasi* tidak dipublikasikan, Unpad, Bandung
- Robbins, Stephen .P dan Timothy A. Judge. 2008: 90. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. 2005. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Riduwan dan Kuncoro. 2012. *Cara Mudah Menggunakan dan Memakai PATH ANALYSIS*. Bandung: ALFABETA

- Sedarmayanti. 2009: 66 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2006: 27. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sekaran, Uma. 2006: 69. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Cet. 10. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinaga, Mangarissan. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan pada PT Soelong Laoet Medan. *Tesis Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan*
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003: 145. *Produktivitas; Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sondang, P. Siagian. 2013: 63. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009: 297. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. 2010: 60. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 2008: 55. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, George R. 2008: 96. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trianto, Ary & Sugiharto. 2010: 86. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja Karyawan PT Kukdong Internasional*. Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Wahyosumidjo, 1997, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Cetakan III, Penerbit Ghalia Indonesia, Ciawi-Bogor.