

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MENSANA ANEKA SATWA
CABANG LAMPUNG DENGAN MEMPERTIMBANGKAN
MOTIVASI KERJA**

(Skripsi)

**Oleh
ABELLIA MARTHADINI**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MENSANA ANEKA SATWA CABANG LAMPUNG DENGAN MEMPERTIMBANGKAN MOTIVASI KERJA

Oleh
Abellia Marthadini

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja dengan mempertimbangkan motivasi kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung dan sampel 50 responden yang ditentukan dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul diolah dengan Analisis Regresi Liniear dan Analisis Jalur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja dengan mempertimbangkan motivasi kerja.

Kata kunci : disiplin kerja, pemberian insentif, produktivitas kerja, motivasi kerja.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MENSANA
ANEKA SATWA CABANG LAMPUNG DENGAN MEMPERHATIKAN
MOTIVASI KERJA**

Oleh

Abellia Marthadini

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
2017**

Judul Skripsi

: **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN
INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. MENSANA ANEKA SATWA
CABANG LAMPUNG DENGAN
MEMPERTIMBANGKAN MOTIVASI KERJA**

Nama Mahasiswa

: **Abellia Marthadini**

No. Pokok Mahasiswa

: **1313031001**

Program Studi

: **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan

: **Pendidikan IPS**

Fakultas

: **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,



Drs. Nurdin, M.Si.

NIP 19600817 198603 1 003

Pembimbing II,



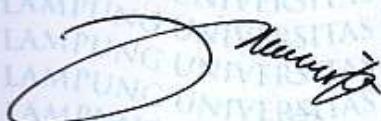
Drs. Yon Rizal, M.Si.

NIP 19600818 198603 1 005

2. Mengetahui

Ketua Jurusan

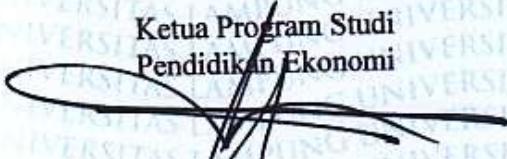
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial



Drs. Zulkarnain, M.Si.

NIP 19600111 198703 1 001

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi



Drs. Tedi Rusman, M.Si.

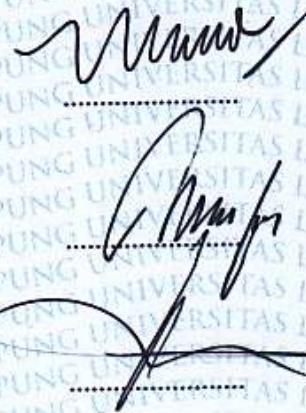
NIP 19600826 198603 1 001

MENGESAHKAN

1. **Tim Pengaji**

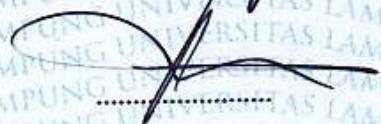
Ketua

: Drs. Nurdin, M.Si.



Sekretaris

: Drs. Yon Rizal, M.Si.



Pengaji

Bukan Pembimbing : Drs. Tedi Rusman, M.Si.



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 12 April 2017



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:

Nama : Abellia Marthadini

NPM : 1313031001

Jurusan/ Program Studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi

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

Bandar Lampung, 12 April 2017
Yang menyatakan,



Abellia Marthadini
NPM 1313031001

RIWAYAT HIDUP



Penulis di lahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 27 September 1995 dengan nama lengkap Abellia Marthadini. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, Putri dari pasangan Bapak Syapril Yamin dan Ibu Hidup Amir.

Pendidikan formal yang di selesaikan penulis yaitu :

1. SD Negeri 1 Sukabumi Indah diselesaikan pada tahun 2007
2. SMP Negeri 4 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2010
3. SMA Negeri 10 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2013

Pada tahun 2013, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) Tertulis.

Sebagai salah satu mata kuliah wajib, penulis pernah mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di Jogjakarta, Bali, Bandung dan Jakarta pada tanggal 23 Agustus 2015 sampai 31 Agustus 2015. Kemudian, penulis juga menyelesaikan Program Kuliah Kerja Nyata-Kependidikan Terintegrasi (KKN-KT) di SMA Negeri 1 Ulu Belu sejak 18 Juli sampai dengan 26 Agustus 2016.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya lah
skripsi ini dapat diselesaikan

Salawat dan salam kepada Rasulullah Nabi Muhammad SAW, skripsi ini Ku
persesembahkan kepada :

Bapakku tersayang Syapril Yamin dan Ibuku tercinta Hidup Amir yang senantiasa
memberi motivasi, menyayangi, mendoakanku, dan menanti keberhasilanku
Adik-adikku tersayang Abellia Dyna Liana dan Ahmad dino Alfanurin yang selalu
memberikan doa, mendukungku, dan menantikan keberhasilanku

Ayahku tersayang Drs. Nurdin, M.Si. yang sudah seperti ayah kandungku yang
senantiasa membantuku saat dalam keadaan sulit, mengajariku serta
memotivasiku

Seseorang yang selalu menjadi motivasiku

Almamater tercinta Universitas Lampung

MOTTO

Satu-satunya sumber pengetahuan adalah pengalaman
(Albert Einstein)

Jika pikiran saya bisa membayangkannya, hati saya bisa
meyakiniinya, saya tahu saya akan mampu menggapainya
(Jesse Jackson)

Pekerjaan hebat tidak dilakukan dengan kekuatan, tapi dengan
ketekunan dan kegigihan
(Samuel Johnson)

"Akan kuberikan ilmu kepada siapapun, asal mereka mau
mamanaftakan ilmu yang telah kuberikan itu"
(Imam Syafi'i)

Tiap individu punya bakat dan potensi untuk menjadi sukses dan
saya selalu percaya
(Abellia Marthadini)

SANWACANA

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung dengan Mempertimbangkan Motivasi Kerja” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelas Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih seluruhnya kepada:

1. Bapak Drs. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Abdurrahman, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

3. Bapak Drs. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
4. Bapak Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan III Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
5. Bapak Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
6. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
6. Bapak Drs. Nurdin, M.Si., selaku pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dr. Yon Rizal, M.Si., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Drs.Tedi Rusman, M.Si., yang telah bersedia menjadi pembahas penulis.
Terima kasih untuk bantuannya dalam penyempurnaan skripsi ini;
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi terima kasih bantuan dan bimbingannya.
9. Bapak Drh. Kamarullah, selaku Kepala PT. Mensana Aneka Satwa Cabang

Lampung dan seluruh pihak terkait yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian ini.

10. Bapak dan Bunda Tercinta terima kasih telah menuntunku, mendoakanku, mendukung tiada henti serta menantikan keberhasilanku.
12. Adikku Abellia Dyna Liana dan Ahmad Dino Alfanurin yang telah mendukung, memberi semangat dan menanti keberhasilanku.
13. Sahabat-sahabatku Gusti Pratiwi, Regina Fitriani dan Yosela Nalamba terima kasih telah mendukung dan memberi semangat.
14. Sahabat-sahabatku sejak masa SMP. Yara Nur Intan, Chairunnisa Fazhara dan Audita Tifani terima kasih telah mendoakan dan memberi semangat.
15. Sahabat-sahabatku sejak masa SMA Nursaadah Purwanti, Mediana Suri, Renzy Maya Dewi, Rhomadona E Clara, Diska Amalia, Rania Putri dan Dyah Ayu terima kasih untuk semangat yang tiada henti hingga saat ini.
16. Teman seperjuanganku Mindi, Dewi, Nanik, Dayu, Vera, Vaulia, Suci, Anggit, Panji, Sandi, Rika, Zeyca, Revina, Tinthia, Anis, Irvan, Nunung, Rudi, Ratna, Feni, Septa, Juni, Dame, Julia, Rifqi, Lisa, Yuonika, Adil, Agustin dan seluruh teman-teman angkatan 2013 terima kasih telah memberi dukungan, bantuan serta semangat sekaligus menjadi keluarga besarku di masa kuliah. Semoga kebersamaan kita tetap terjaga Amin Ya Rabbal alamin.
17. Teman dan juga sahabat terbaikku, Adim terimakasih atas dukungan, bantuan, semangat dan motivasinya selama ini.
18. Kakak tingkat semuanya tanpa terkecuali terima kasih atas semua bantuan dan motivasinya, terkhusus untuk kak Dani dan juga Om Herdi yang telah

memberikan masukan dan informasi dalam penyelesaian skripsi ini.

19. Adik tingkat semuanya 2014, 1015, 2016 tanpa terkecuali terima kasih atas semua bantuan dan motivasinya, terkhusus untuk Ara, Erin, Nia, Eca, Via, Ses dan Enzo yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
20. Keluarga kecil KKN PPK yang tak akan pernah terlupa Tika, Vory, Abi, Ajeng, Uci, Eka, Riri, Fajri dan Amilil terima kasih telah memberikan banyak pengalaman dan kebahagiaan, serta keluarga besar SMA Negeri 1 Ulubelu, Tanggamus.
21. 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, 12 April 2017
Penulis,

Abellia Marthadini

NPM 131303100

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar BelakangMasalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
G. Ruang Lingkup Penelitian	12
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS....	13
A. Tinjauan Pustaka	13
1. Produktivitas.....	13
2. Disiplin Kerja	18
3. Pemberian Insentif.....	20
4. Motivasi Kerja.....	22
B. Penelitian Terdahulu	26
C. Kerangka Pikir.....	26
D. Hipotesis.....	29
III. METODE PENELITIAN	31
A. Metode Penelitian.....	31
B. Sumber dan Metode Pengumpulan	32
C. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	36
D. Variabel Penelitian	37
E. Definisi Konseptual.....	38
F. Definisi Operasional Variabel.....	40
G. Uji Persyaratan Instrumen	40
1. Uji Validitas	41

2. Uji Reliabilitas.....	42
H. Metode Analisis data.....	45
I. Uji Persyaratan Analisis	45
1. Uji Normalitas	45
2. Uji Homogenitas	47
3. Uji Kelinieran Regresi.....	48
4. Uji Multikolonieritas	49
5. Uji Autokorelasi	50
6. Uji Heteroskedasitas.....	52
J. Pengujian Hipotesis.....	54
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	59
1. Sejarah Singkat Perusahaan	59
2. Tujuan Pokok dan Fungsi Perusahaan	60
3. Struktur Kepegawaian	60
4. Lokasi Perusahaan.....	61
B. Gambaran Umum Responden	61
C. Deskripsi Data	61
D. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	71
1. Uji Normalitas	71
2. Uji Homogenitas	73
E. Uji Asumsi Klasik	74
1. Uji Kelinieran Regresi.....	74
2. Uji Multikolonieritas	76
3. Uji Autokorelasi	77
4. Uji Heteroskedasitas.....	79
F. Analisis Data	82
1. Persamaan Struktural.....	85
2. Pengaruh Variabel Eksogen dan Endogen	86
G. Pengujian Hipotesis.....	91
H. Kesimpulan Analisis Statistik	100
I. Pembahasan.....	104
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	117
B. Saran.....	119

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Perkembangan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.....	2
2. Daftar Pelanggaran yang Dilakukan Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.....	3
3. Daftar Penerima Insentif dan Besaran Insentif yang Diterima Karyawan pada PT. Mensana Aneka Satwa Cabang.....	5
4. Daftar Penelitian Terdahulu	26
5. Definisi Operasional Variabel	40
6. Hasil Perhitungan Reliabilitas Disiplin Kerja	43
7. Hasil Perhitungan Reliabilitas Pemberian Insentif	44
8. Hasil Perhitungan Reliabilitas Motivasi Kerja	44
9. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.....	63
10. Kategori Variabel Disiplin Kerja.....	64
11. Distribusi Frekuensi Pemberian Insentif PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.....	65
12. Kategori Variabel Pemberian Insentif	66
13. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.....	68
14. Kategori Variabel Motivasi Kerja	68
15. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.....	70
16. Kategori Variabel Produktivitasin Kerja	71
17. Rekapitulasi Uji Normalitas	73
18. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas.....	77
19. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir.....	29
2. Diagram Jalur Penelitian	55
3. Structural 1	56
4. Structural 2	56
5. Model diagram jalur berdasarkan paradigma penelitian	82
6. Model persamaan dua jalur	83
7. Substruktur 1	84
8. Substruktur 2	84
9. Substruktur 1	86
10. Substruktur 2	88
11. Diagram Jalur Lengkap	90
12. Pengaruh tidak langsung X_1 Terhadap Z melalui Y	95
13. Pengaruh tidak langsung X_2 Terhadap Z melalui Y	96

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi-kisi Angket
2. Angket Penelitian
3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
4. Hasil Uji Validitas Pemberian Insentif
5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja
6. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
7. Hasil Uji Reliabilitas Pemberian Insentif
8. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi 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
17. Hubungan Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif
18. Pengaruh Disiplin Kerja, Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja
19. Surat Keterangan Judul
20. Surat Izin Penelitian
21. Surat Balasan Izin Penelitian
22. Lembar Kendali Bimbingan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri adalah tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Manusia sebagai sumber daya yang sangat penting diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya bukan karena beban gaji atau upah melainkan mencegah resiko pengurangan karyawan yang tidak bermutu yang seharusnya tidak perlu dilakukan.

Menurut Siagian (2002: 5) Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. PT. Mensana Aneka Satwa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang obat-obatan dan vaksin hewan ternak dimana produktivitas kerja karyawan menjadi tolak ukur dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung setiap tahun mengalami penurunan dan peningkatan.

Berikut presentase perkembangan nya dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Perkembangan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung 5 tahun terakhir

No.	Tahun	Presentase Prekembangan (%)	Keterangan
1.	2011	29,53%	Rendah
2.	2012	31,97%	Sedang
3.	2013	42,31%	Tinggi
4.	2014	32,67%	Sedang
5.	2015	38,77%	Sedang

Sumber : Laporan Kepgawaiian/Administrasi

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa presentase perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa pada tahun 2013 meningkat hingga angka 42,31% namun ditahun 2014 terjadi penurunan presentase yang sangat signifikan. Menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Mensana Aneka Satwa disebabkan oleh menurun nya hasil produksi serta omset (laba) yang didapatkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini sependapat dengan Sumarso (2003: 63) bahwa produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Agar tidak terjadi penurunan hasil produksi pada suatu perusahaan diperlukannya kestabilan produktivitas kerja oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi dapat menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan, semangat kerja serta inisiatif tenaga kerja dala melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yan tinggi menunjukkan rasa

tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugas guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Disiplin kerja tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif (J Ravianto, 1996: 15-16). Nyatanya, di dalam sebuah perusahaan seorang karyawan atau tenaga kerja sering menyalahi aturan, nilai dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu hal ini dapat menimbulkan ketegangan antara pemimpin ataupun karyawan yang menujung tinggi aturan, nilai dan norma tersebut.

Tabel 2. Daftar Pelanggaran yang Dilakukan Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung Tahun 2011-2015

No.	Tahun	Keterangan	
		Karyawan yang tidak hadir (S I A)	Karyawan yang terlambat datang
1.	2011	78 Orang	67 Orang
2.	2012	69 Orang	51 Orang
3.	2013	43 Orang	39 Orang
4	2014	29 Orang	19 Orang
5.	2015	10 Orang	12 Orang

Sumber :Staff Bidang Administrasi

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir pada tahun 2011 sangat tinggi yaitu 19 orang. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan pada PT. Mensana Aneka Satwa sangat rendah. Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat mengakibatkan ikut menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Selain itu karyawan yang terlambat juga dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan karena banyak waktu yang terbuang yang seharusnya dapat dimanfaatkan untuk pencapaian target.

Insentif juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Insentif merupakan salah satu penghargaan atau motivasi yang diberikan perusahaan dengan bentuk materi.

Menurut Handoko dalam Sirait (2006: 202) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar, seperti yang dinyatakan oleh Sirait (2006: 202) bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

Insentif merupakan salah satu dari faktor pembangun motivasi dan semangat pada karyawan. Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong semangat kerja serta membangun keinginan untuk mendapatkan prestasi dari hasil kerja yang telah dicapainya. Hal ini sejalan dengan teori menurut Mangkunegara (2002) bahwa insentif adalah “ suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).” Jadi insentif juga dapat dikatakan sebagai penghargaan bagi para karyawan yang telah bekerja sesuai tugas yang merupakan tanggung jawabnya.

Berikut ini data pemberian insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi pada tahun 2015 dapat kita lihat pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Daftar Penerima Insentif dan Besaran Insentif yang Diterima Karyawan pada PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung tahun 2015

No.	Nama Karyawan	Jumlah yang diterima
1.	Aries Kurniawan	5.099.000
2.	Joko P	4.325.000
3.	Sugiyo	5.876.000
4.	Kusni	9.876.000
5.	Julhijar	4.783.000

Sumber : Administrasi

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa besaran insentif yang diterima tiap karyawan berbeda-beda tergantung dari prestasi dan hasil kerja yang mereka capai. Hal ini menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Rendahnya insentif dan besaran yang berbeda-beda dapat menimbulkan menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan karena merasa kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat melalui adanya pemberian insentif tersebut.

Insentif yang dikelola secara benar dapat membantu mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki agar tetap produktif untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya jika dikelola secara tidak tepat dapat membuat kurangnya semangat tenaga kerja atau karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja. Untuk mempertahankan tingkat produktivitas kerja karyawan itu sendiri, hendaknya pihak atasan dapat memberikan perhatian dan transparansi dalam pemberian insentif terhadap karyawan guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan adanya disiplin dalam bekerja, pemberian insentif yang sesuai serta didukung oleh motivasi kerja

yang tinggi. Menurut Hasibuan (2006: 219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja yang rendah pada karyawan sangat berpengaruh buruk terhadap produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan tidak akan melakukan suatu pekerjaan secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri. Masalah motivasi kerja pada karyawan seharusnya dijadikan acuan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan. Hal ini dilakukan agar tujuan perusahaan akan tercapai apabila seluruh karyawannya bersemangat dan memiliki motivasi untuk selalu maju dalam pekerjaan nya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata, untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, ter-penuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga 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 menggerakan karyawan untuk mau mengikuti peraturan perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan cenderung dan selalu mempertimbangkan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan diketahui bahwa jumlah karyawan yang melanggar peraturan pada PT. Mensana Aneka Satwa masih cenderung tinggi, seperti yang terlihat pada Tabel 2. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak hadir. Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung tergolong kurang maksimal, hal ini disebabkan oleh masih banyak karyawan yang absen tanpa keterangan dan sering terlambat datang ke tempat kerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“ Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Incentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung dengan Mempertimbangkan Motivasi Kerja.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Produktivitas kerja karyawan PT. MENSANA ANEKA SATWA Cabang Lampung menurun, hal ini tampak dari menurunnya persentase perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.
2. Menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan akibat masih banyak karyawan yang datang terlambat.
3. Menurunnya produktivitas kerja karena rendahnya insentif dan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.

4. Pemberian insentif hanya diberikan pada karyawan yang berprestasi menyebabkan banyak karyawan yang kurang berprestasi semakin tidak semangat dalam bekerja.
5. Besaran insentif yang tidak merata menyebabkan kecemburuan sosial antar karyawan.
6. Kurangnya visi dan dorongan dari pimpinan ke karyawan menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan menurun.
7. Rendahnya motivasi kerja menyebabkan karyawan malas untuk datang tepat waktu.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan. Peneliti ini hanya dibatasi dan berfokus pada variabel disiplin kerja (X1), pemberian insentif (X2), motivasi kerja (Y), dan produktivitas kerja karyawan (Z) PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.

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 disiplin kerja terhadap motivasi kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?
2. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?

3. Apakah ada hubungan antara disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja di PT. Mensana Aneka Satwa?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa?
5. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?
6. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?
7. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?
8. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan mempertimbangkan motivasi kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?
9. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?
10. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas , maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa.
5. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.
8. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan mempertimbangkan motivasi kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.
9. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi kerja di PT.

Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.

10. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.

F. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk memberikan wawasan khusus tentang tentang penelitian yang menekankan pada disiplin kerja dan pemberian insentif karyawan.
- b. Untuk melengkapi dan memperkaya khasanah keilmuan serta teori yang sudah diperoleh melalui penelitian sebelumnya.
- c. Sebagai dasar untuk mengadakan penelitian lebih lanjut bagi peneliti lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi tenaga kerja supaya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

c. Bagi Pihak Luar Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi gambaran, wawasan dan pengetahuan serta bahan referensi bacaan untuk penelitian selanjutnya

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Ruang lingkup objek penelitian**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X₁), Pemberian Insentif (X₂), Motivasi Kerja (Y) dan Produktivitas Kerja (Z).

2. **Ruang lingkup subyek penelitian**

Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mensana Aneka Satwa.

3. **Ruang lingkup tempat penelitian**

Tempat penelitian ini adalah di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.

4. **Ruang lingkup waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2016/2017.

5. **Disiplin Ilmu**

Manajemen Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Produktivitas

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Yin Kimsean (2011: 319) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Sedangkan menurut Sumarso (2003: 63) produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi.

Hal ini sependapat dengan Nafiah Al-amin (2015: 12) bahwa produktivitas perusahaan terdiri atas produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan

tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin merupakan perbandingan antara output dengan kapital input tersebut meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital outputnya berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas di atas, maka dapat diketahui pengertian produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

Ada banyak indikator dalam produktivitas kerja. Menurut Yin Kimsean (2011: 321) indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut :

- 1) Mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- 2) Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Sikap semangat kerja lebih baik dari hari sebelumnya.
- 4) Berupaya untuk mengembangkan diri untuk berperilaku lebih baik.
- 5) Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- 6) Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.
- 7) Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya masukan yang dipergunakan.
- 8) Terus menerus berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan.
- 9) Melakukan kegiatan-kegiatan analisis secara kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi birokrasi.

Bagi perusahaan ataupun sebuah organisasi, nilai seperti produktivitas merupakan salah satu unsur yang penting didalam pelaksanaan tugas sehari-hari yang harus diperhatikan oleh para pimpinan.

Hal ini sependapat dengan Nafiah Al-amin (2015: 14) bahwa karyawan akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan pada instansi yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi tenaga kerja yang bersifat monodualistik karena manusia tersusun dari dua unsur yaitu jasmani dan rohani. Dapat pula dikatakan bahwa persyaratan untuk memperoleh produktivitas kerja seperti yang diharapkan adalah mengetahui sejauh mana persyaratan tersebut mempengaruhi tercapainya produktivitas sebagaimana diharapkan.

Menurut Sumarso (2003: 65) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kesediaan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesanggupan. Bagi tenaga kerja yang sejak awal memutuskan untuk bekerja dengan memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas dengan baik, maka tidak akan susah untuk menetapkan dan memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Anoraga (2005: 56-60) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja

10) Disiplin kerja yang keras

Diantara banyak faktor, disiplin kerja yang keras menjadi salah satu faktor yang dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin kerja, merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Begitu pula dengan insentif, pemberian insentif yang terarah pada hakikatnya merupakan tambahan penghasilan bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

Pengukuran produktivitas merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas, dimana hasil pengukuran akan digunakan sebagai acuan melihat produktivitas tenaga kerja pada masa yang lalu diperbaiki untuk masa yang akan datang dengan melihat dari acuan pada masa yang lalu sehingga produktivitas tenaga kerja dapat meningkat dimasa yang akan datang. Untuk memilih acuan atau tolok ukur yang akan digunakan tergantung pada jenis atau faktor-faktor yang mempengaruhi masukan dan keluaran dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

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

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian sasaran dan tujuan. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Ada dua jenis tingkatan perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

Sedangkan menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan 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 tenaga kerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal 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.

Menurut Muchdarsyah (2003: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpang 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.

2. Disiplin Kerja

Suatu tata tertib, peraturan dan kebijakan dari perusahaan sangat diperlukan dalam bekerja. Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010: 825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Menurut Hasibuan (2009: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2013: 129) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas diketahui bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Menurut Veitzal Rivai dan Jauvani Sagala (2010: 825-831) ada dua tipe kedisiplinan sebagai berikut:

1) **Disiplin retributif**

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan dalam pendisiplinan ini adalah menghukum yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan.

2) **Disiplin korektif**

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada pelanggaran-pelanggaran yang mesti di hukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari pendisiplinan ini adalah untuk membantu tenaga kerja mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

Ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 194-197) indikator tingkat kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1) **Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan tenaga kerja. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan tenaga kerja.

2) **Teladan pemimpin**

Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan tenaga kerja karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya.

3) **Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan tenaga kerja, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

4) **Pengawasan melekat**

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan tenaga kerja perusahaan. Pemimpin harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

- 5) Sanksi hukuman
Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, tenaga kerja akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner tenaga kerja akan berkurang.
- 6) Ketegasan
Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum para tenaga kerja yang telah melakukan tindakan indisipliner dengan sanksi sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 7) Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara tenaga kerja dengan atasan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan.

Kedisiplinan diartikan bila mana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerjanya dalam menciptakan tata tertib tenaga kerja yang baik, maka prestasi tenaga kerja akan meningkat.

3. Insentif

Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu insentif. Insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya (Sirait, 2006: 202).

Sedangkan menurut Handoko dalam Sirait (2006: 202) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang *financial* yang melebihi upah atau gaji dasar.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas diketahui bahwa insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

Insentif yang berarti penghargaan atau ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk upah atau gaji atas pengangkatannya sebagai tenaga kerja sebuah perusahaan.

Menurut Nawawi (2011: 317) Penghargaan atau ganjaran sebagai insentif dibedakan dalam beberapa jenis sebagai berikut:

- 1) Kompensasi atau insentif total
Keseluruhan penghargaan atau ganjaran yang diterima oleh seseorang tenaga kerja untuk seluruh pekerjaannya yang dilakukannya sebagai kontribusi pada pencapaian tujuan organisasinya
- 2) Kompensasi Khusus
Penghasilan tambahan yang diberikan kepada tenaga kerja dengan status tertentu dalam perusahaan.

Menurut Justine T. Sirait (2006: 202) menyatakan bahwa ada tiga jenis insentif sebagai berikut:

- 1) *Financial Incentive*
Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).
- 2) *Non Financial Incentive*
Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.
- 3) *Sosial Incentive*
Keadaan dan sikap dari rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2005: 121-122) menyatakan bahwa tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerjasama.
- 2) Pengadaan yang efektif.
- 3) Motivasi.
- 4) Stabilitas karyawan.
- 5) Disiplin.
- 6) Pengaruh serikat pekerja.
- 7) Pengaruh pemerintah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat insentif menurut Justin T Sirait (2006:202) adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi dan kemampuan dari perusahaan.
- 2) Kemampuan, kreativitas, serta prestasi dari karyawan.
- 3) Keadaan ekonomi suatu negara.

4. Motivasi Kerja

Sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Motivasi berasal dari kata latin “*move*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006: 219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Moekijat dalam Malayu S.P. Hasibuan (2006: 218) bahwa “motif adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”. Hal ini senada dengan Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 930), mengartikan motivasi sebagai, “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 93), memotivasi ini sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:84), jenis-jenis motivasi dapat dikelompokan menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik.

Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi Negatif (Incentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Adanya motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

Motivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam Malayu S.P. Hasibuan (2005: 97) mengungkapkan bahwa:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan,
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya,
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Winardi (2009: 68-91) mengemukakan beberapa teori motivasi kerja sebagai berikut :

- a. Teori motivasi kerja klasik oleh Frederick Taylor
Dalam teori ini mengungkapkan bahwa para manajer menentukan cara yang paling efisien untuk melakukan tugas-tugas yang berulang-ulang. Para manajer memotivasi para bawahannya dengan sebuah imbalan uang yang berupa upah. Jadi, para pegawai yang pada dasarnya memiliki sifat malas, sehingga mereka hanya termotivasi oleh uang.
- b. Teori hubungan antar manusia oleh Elton Mayo
Teori ini berpendapat bahwa hubungan antar manusia menyebabkan perasaan bosan dan pengulangan tugas sesungguhnya mengakibatkan menurunnya motivasi kerja. Disini manajer dapat memotivasi para pegawainya dengan memahami kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.
- c. Teori sumber daya manusia oleh Douglas McGregor
Dalam teori ini berpendapat bahwa, para manajer dapat memotivasi para pegawainya dengan cara memanfaatkan sumber daya dengan

- menciptakan lingkungan dimana pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan.
- d. Teori motivasi kerja modern oleh Landy dan Becker
- Dalam teori ini Landy dan Becker mengklasifikasikan pendekatan modern terhadap teori motivasi kerja kedalam tiga macam kategori diantaranya teori kebutuhan, teori keadilan, dan teori penetapan tujuan. Ketiga kategori ini sangat penting dalam lingkungan tenpat kerja.
- e. Teori Hirarki kebutuhan oleh Abraham Maslow Motivasi yang ada dalam diri seorang karyawan tidak selalu timbul secara ada faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhinya ada yang berasal dari dalam diri maupun dorongan dari pihak luar. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang.

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

- a. Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs)
- Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berprilaku dan giat bekerja.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (Safety and Security Needs)
- 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 (affiliation or acceptance Needs)
- 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 yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs)
- 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 prestisinya.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization)
- 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.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa ringkasan penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Beberapa Penelitian Terdahulu Mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa dengan Mempertimbangkan Motivasi Kerja.

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Muhammad Sukri (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil	Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas hal ini diperoleh dari nilai t $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,938 > 1,661$ dengan signifikansi $0,000 < 0,1$ maka H_1 diterima.
2.	Yahya M. Wahyudi (2015)	Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa	Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,836 dan $sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Dengan demikian insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
3.	Ibriati Kartika Alimuddin (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture	Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16.3258 > 4.0982$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja

C. Kerangka Pikir

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.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel endogen yaitu tingkat produktivitas kerja, dua variabel eksogen yaitu disiplin kerja dan pemberian insentif, serta satu variabel intervening yaitumotivasi kerja. Selanjutnya ke tiga variabel tersebut diduga mempengaruhi produktivitas kerja. Pengaruh dari kedua variabel eksogen terhadap variable endogen serta pengaruh variabel intervening terhadap variabel endogen.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya disiplin kerja suatu perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini sependapat dengan Sedarmayanti bahwa “Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja”. (Sedarmayanti 2001:71)

Insentif merupakan suatu perangsang atau daya tarik yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Pemberian insentif diberikan sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawab serta produktivitas kerja karyawan. Hal ini sependapat dengan Sinungan bahwa program peningkatan produktivitas yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain diseluruh organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi produktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harus

dianugrahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas. (Sinungan, 2003: 67)

Insentif yang diberikan oleh suatu perusahaan dapat merangsang karyawan untuk semakin meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja itu sendiri dapat meningkat apabila disiplin kerja karyawan juga meningkat. Bahkan perusahaan memberikan insentif yang tinggi dengan tujuan meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

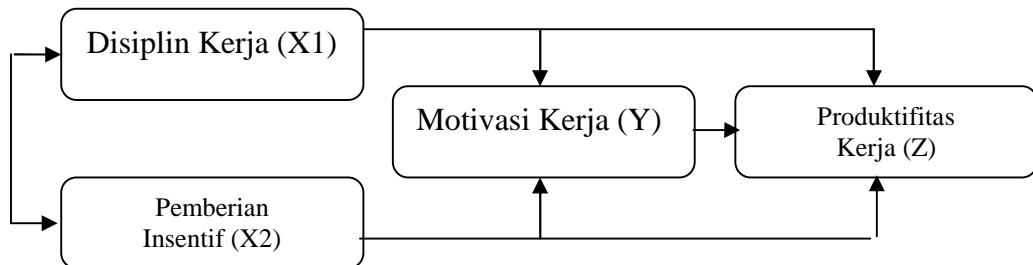
Hal ini sepandapat dengan Hasibuan (2005: 121-122) menyatakan bahwa tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerjasama
- 2) Pengadaan yang efektif.
- 3) Motivasi.
- 4) Stabilitas karyawan.
- 5) Disiplin.
- 6) Pengaruh serikat pekerja.
- 7) Pengaruh pemerintah.

Motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai.

Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Hal ini sepandapat dengan Hasibuan (2006: 219) “ Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

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



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berpikir, 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 disiplin kerja terhadap motivasi kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?
2. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?
3. Ada hubungan antara disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja di PT. Mensana Aneka Satwa?
4. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa?
5. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?
6. Ada pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap

produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?

7. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?
8. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan mempertimbangkan motivasi kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?
9. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi kerja di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?
10. Ada pengaruh disiplin kerja, pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung?

III. METODE PENELITIAN

A. Metode 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 sedangkan verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu kondisi (Sujarwo dan Basrowi 2009: 96).

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 disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung dengan mempertimbangkan motivasi kerja.

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 Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung yang menjadi objek penelitian diberi kebebasan dalam mengutarakan pendapatnya, seperti gambaran umum perusahaan, hasil-hasil kuisioner, 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 Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung. 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 efisen, karena dapat dibagikan secara langsung oleh responden. Kuisisioner yang akan disebarluaskan 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

Bagian ini mengemukakan secara lebih rinci tentang populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Pada pembahasan sampel akan dibagi tentang teknik penentuan besarnya sampel dan teknik pengambilan sampel tersebut. Adapun penjelasannya lebih rinci akan dijelaskan berikut ini.

1. Populasi

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. Mensana Aneka Satwa di Bandar Lampung yang berstatus karyawan tetap. Jumlah karyawan tetap pada PT. Mensana Aneka Satwa ialah sebanyak 102 orang. Responden dalam penelitian ini diambil sebanyak 50 karyawan tetap dari PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.

2. Sample

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan perluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menggunakan *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan rumus *T Yamane* untuk menghitung besarnya sampel dari populasi, yaitu

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

d^2 : Presisi yang ditetapkan (tingkat signifikansi = 0,1)

Sugiyono (2009:65)

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 102 orang karyawan maka dengan jumlah populasi tersebut presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel penelitian ini adalah :

$$n = \frac{102}{102 \cdot (0,1)^2 + 1} = 50 \text{ karyawan}$$

Jadi besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan. Peneliti mengacu pada tabel penentu jumlah sampel dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Peneliti menggunakan taraf kesalahan 10%, atau 0,1.

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 disiplin kerja(X_1) dan pemberian insentif(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 penyela antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (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 tingkat 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. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah suatu pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan penilaian prestasi kerjanya.

2. Pemberian Insentif (X2)

Pemberian insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

3. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk bekerja dengan memberikan segala kemampuan dan ketrampilannya guna mencapai tujuan dari suatu.

4. Produktivitas Kerja (Z)

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas 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 disiplin kerja dan pemberian insentif. Indikator dalam variabel disiplin kerja antara lain teladan pimpinan, ketegasan, keadilan, dan sanksi atau hukuman sedangkan indikator pemberian insentif antara lain gaji, upah lembur, dana transportasi, THR, pemberian cuti, dan asuransi karyawan. Variabel lainnya adalah variabel intervening, variabel intervening dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja. Indikator variabel tersebut antara lain penghargaan terhadap pekerjaan, komunikasi dan informasi dan persaingan, partisipasi dan kebanggaan. Variabel yang terakhir yang menjadi variabel terikat atau variabel endogen dalam penelitian ini adalah tingkat produktivitas kerja. 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 5. Definisi Operasional dan Pengukuran Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Incentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa dengan Mempertimbangkan Motivasi Kerja

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja	1. Disiplin terhadap waktu 2. Disiplin terhadap penggunaan perlatan 3. Disiplin terhadap prosedur kerja	Interval dengan cara <i>Semantic Defferensial</i>
2.	Pemberian Incentif	3. Incentif Finansial <ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Upah lembur • Dana transportasi • THR • Pemberian cuti • Asuransi karyawan 4. Incentif Non Finansial <ul style="list-style-type: none"> • Pemberian piagam penghargaan • Pemberian pujian 5. Pemberian hak dan perlengkapan	Interval dengan cara <i>Semantic Defferensial</i>
3.	Motivasi Kerja	1. Penghargaan terhadap pekerjaan 2. Komunikasi dan informasi 3. Persaingan, partisipasi dan kebanggaan	Interval dengan cara <i>Semantic Defferensial</i>
4.	Produktivitas	1. Kuantitas 2. Ketepatan waktu	

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.

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
 n = jumlah sampel yang diteliti
 X = jumlah skor
 XY = 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).

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji coba angket pada variabel X_1, X_2, Y dan Z kemudian dihitung dengan perangkat lunak SPSS. Hasil

kemudian dicocokan dengan tabel r Product Moment $\alpha = 0,05$ adalah 0,284 maka diketahui bahwa dari 33 pernyataan yang diuji cobakan semua nya tergolong valid dan tidak ada pernyataan yang tidak valid. Data yang valid digunakan sebagai instrumen untuk mengetahui “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung dengan mempertimbangkan Motivasi Kerja.”

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.

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

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

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

n = banyaknya butir soal

σ^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, 2007: 276).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS, reliabilitas masing-masing variabel setelah diuji coba sebagai berikut.

a. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS, diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel yaitu $0,831 > 0,444$. Artinya, alat instrumen yang digunakan adalah reilabel. Jika dilihat pada kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya $r = 0,831$, akan memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Berikut adalah hasil perhitungan reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X1) dengan bantuan SPSS :

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1) Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	9

b. Pemberian Insentif

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS, diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel yaitu $0,836 > 0,444$. Artinya, alat instrumen yang digunakan adalah reilabel. Jika dilihat pada kriteria penafsiran

mengenai indeks korelasinya $r = 0,836$, akan memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Berikut adalah hasil perhitungan reliabilitas variabel Pemberian Insentif (X2) dengan bantuan SPSS :

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Pemberian Insentif (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	12

c. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS, diperoleh hasil r hitung $> r$ tabel yaitu $0,825 > 0,444$. Artinya, alat instrumen yang digunakan adalah reliabel. Jika dilihat pada kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya $r = 0,825$, akan memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Berikut adalah hasil perhitungan reliabilitas variabel Motivasi Kerja (Y) dengan bantuan SPSS :

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

H. Metode Analisis Data

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 disiplin kerja dan pemberian insetif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan baik secara langsung dan tidak langsung dengan mempertimbangkan motivasi kerja serta mengetahui motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.

I. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Alasan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov karena datanya berbentuk interval yang disusun berdasarkan distribusi frekuensi kumulatif dengan menggunakan kelas-kelas interval. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov diasumsikan bahwa distribusi variabel yang sedang diuji mempunyai sebaran kontinu.

Kelebihan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dibandingkan dengan uji normalitas lainnya adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara suatu pengamat dengan pengamat lain. Jadi uji Kolmogorov-Smirnov sangat tepat digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini.

Kriteria :

H_0 : distribusi variabel mengikuti distribusi normal

H_1 : distribusi variabel tidak mengikuti distribusi normal.

Statistik uji yang digunakan :

$$D = \max | f_0(x_i) - S_n(x_i) | ; i = 1, 2, 3 \dots$$

Dimana:

$f_0(x_i)$ = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi

teoritis dalam kondisi H_0

$S_n(x_i)$ = distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak

Cara membandingkan nilai D terhadap nilai D pada tabel Kolmogorov-Smirnov dengan taraf nyata maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

Jika $D \geq D$ tabel maka terima H_0

Jika $D < D$ tabel maka tolak H_0

Keputusan juga dapat diambil berdasarkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z, jika $KSZ \geq Z$ maka terima H_0 , demikian juga sebaliknya.

Perhitungan menggunakan software komputer keputusan atas hipotesis yang diajukan dapat menggunakan nilai signifikansi (Asymp.significance). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai maka tolak H_0 demikian juga sebaliknya.

(Sugiyono 2009:156-159)

b. 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.

Perhitungan uji homogenitas dapat dilakukan dengan metode uji bartlett dengan rumus.

$$X^2 = (1/n-1) \{ B(n-1) \log s_1^2 \}$$

Kriteria Pengujian:

- Jika $\chi^2_{\text{hitung}} > \chi^2_{\text{tabel}}$ dengan $dk = k-1$ dan α yang dipilih maka H_0 ditolak dan

- Jika $\chi^2_{\text{hitung}} > \chi^2_{\text{tabel}}$ dengan $dk = k-1$ dan α yang dipilih maka H_0 diterima
ATAU
- Jika probabilitas (Sig.) > 0.05 maka H_0 diterima
- Jika probabilitas (Sig.) < 0.05 maka H_0 ditolak

Menggunakan nilai *significance*. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya. Karena α yang ditetapkan sebesar 0,05 (5 %), maka kriterianya yaitu:

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

c. Uji Kelinieran Regresi

Uji kelinieran 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.

Perhitungan uji kelinieran regresi dapat dilakukan dengan metode ramsey dengan rumus.

$$F = \frac{(R_{\text{New}}^2 - R_{\text{Old}}^2)/m}{(1 - R_{\text{New}}^2)/(n - k)}$$

Untuk melakukan uji linieritas diperlukan adanya rumusan hipotesis sbb:

H_0 : Model regresi berbentuk linier

H_a : Model regresi berbentuk non linier

Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan dk pembilang = m dan dk penyebut = $n - k$ maka H_0 diterima berarti linear. Sebaliknya H_0 tidak diterima atau tidak linear”.

d. Uji Multikolinearitas

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 (Sudarmanto 2005: 136-138).

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

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.

e. 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:

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

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 nilai *Durbin Watson*, d_l .

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

H_0 : 0 (tidak ada autokorelasi positif)

H_1 : 0 (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.

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

Aturan keputusan yang tepat adalah:

- Apabila $d < d_L$ tolak H_0
- Apabila $d > 4 - d_L$ menolak H_0
- Apabila $4 - d > d_u$ tidak menolak H_0
- 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).

f. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas dilakukan untuk mengetahui apakah varian residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. (Sudarmanto 2005:147-148). Pengamatan yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedasitas yaitu *rank* korelasi dari *Spearman*. Koefisien korelasi rank dari Spearman didefinisikan sebagai berikut:

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

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. Cocokan 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 P_s adalah 0 dan $N > 8$ tingkat penting (signifikan) dari r_s yang disempel depan diuji dengan pengujian t sebagai berikut:

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

Hipotesis:

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

H_1 : ada hubungan yang sistematik 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 $t_{hitung} < t_{tabel}$ 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).

J. 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 disiplin kerja (X1) dan pemberian insentif (X2), variabel intervening pada penelitian ini yaitu motivasi kerja (Y) dan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan (Z).

Persamaan pada penelitian ini sebagai berikut.

$$Y_1 = p_{y1}x_1 X_1 + p_{y1}x_2 X_2 + \varepsilon_1$$

$$Z = p_{Zx1} X_1 + p_{Zx2} X_2 + p_{Zy1} Y + \varepsilon_2$$

Keterangan : X_1 = Insentif

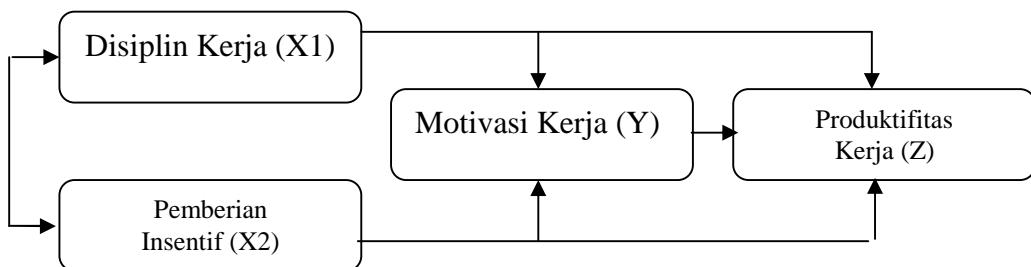
X_2 = Motivasi Kerja

Z = Motivasi Kerja

Y = Tingkat Produktivitas Kerja

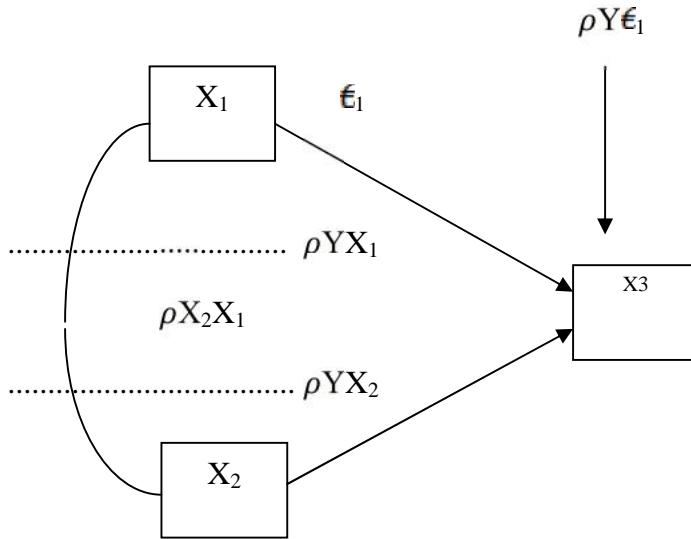
b. Membuat diagram jalurnya

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



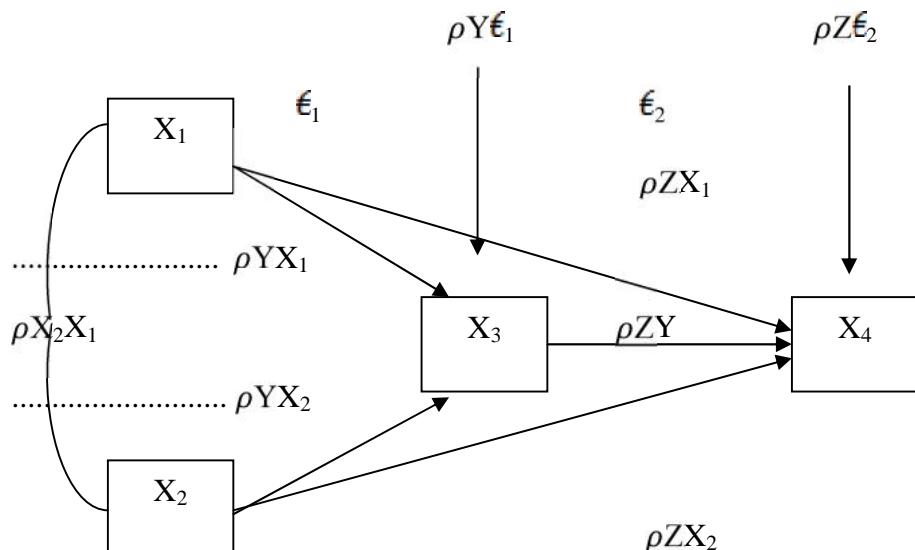
Gambar 1. Diagram alur penelitian

Substruktur 1



Gambar 3. Substruktur 1

Substruktur 2



Gambar 4. Substruktur 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 penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 dengan kriteria sebagai berikut

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

Apabila $F > 0,1$, 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 0,1 dengan kriteria sebagai berikut.

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

Apabila $> 0,1$, 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 disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa. Jika disiplin kerja karyawan tinggi, maka motivasi kerja karyawan juga tinggi.
2. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa. Jika insentif diberikan secara terarah, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.
3. Ada hubungan antara disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja di PT. Mensana Aneka Satwa. Disiplin kerja sangat berhubungan dengan pemberian insentif. Apabila disiplin kerja karyawan tinggi maka insentif yang diberikan terhadap karyawan tersebut akan meningkat sebagai penghargaan atas tercapainya target perusahaan.
4. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT

Mensana Aneka Satwa. Jika disiplin kerja tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi.

5. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa. Jika pemberian insentif dilakukan secara adil maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi.
6. Ada pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa. Jika disiplin kerja karyawan tinggi dan pemberian insentif karyawan yang adil dan terarah maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi.
7. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka produktivitas karyawan akan tinggi.
8. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa . Jika disiplin kerja karyawan tinggi maka karyawan akan bersemangat dan bergairah untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan demikian motivasi kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi.
9. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa. Jika insentif yang diberikan tinggi dan sesuai dengan hasil kerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
10. Ada pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi kerja karyawan PT

Mensana Aneka Satwa. Jika disiplin kerja, pemberian insentif dan motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan mempertimbangkan motivasi kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa maka penulis menyarankan hal-hal berikut:

1. Kepada perusahaan diharapkan dengan cermat memberikan perhatian pada karyawan yang kurang disiplin agar mematuhi aturan yang telah ditetapkan guna mencapai hasil yang didinginkan.
2. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif sesuai dengan harapan dan hasil pekerja dari karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat.
3. Kepada perusahaan diharapkan memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak disiplin agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.
4. Kepada perusahaan diharapkan memberikan insentif secara adil dan terarah agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.
5. Kepada perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya dengan memuji atau memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.
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 disiplin kerja, pemberian insentif dan motivasi kerja. 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

- Al-amin, Maratin Nafiah. 2015. *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten Sragen*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Aksara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar: Edisi Keenam*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2008. Tim Penyusun.
- Kimsean, Y. 2011. *Produktivitas Kerja Pegawai Pada Birokrasi*. Yogyakarta: Gava Media
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ravianto J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rietveld dan Sunaryanto. 1994. *87 Masalah Pokok dalam Regresi Berganda*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ela Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rusman, Tedi. 2013. *Modul Statistik Ekonomi*. Bandar Lampung: Unila.
- Sarwono. 2007. Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sarwono. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metoden Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahastya.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sirait, Justin T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Sudarmato. 2005. Analisis Regresi Liniear Ganda dengan SPSS. Bandar Lampung: Graha Ilmu.
- Sudjarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Sugiyono. 2009. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmato. 2005. Analisis Regresi Liniear Ganda dengan SPSS. Bandar Lampung: Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirartha, I Made. 2006. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Andi Offset.