

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. PHAPROS CABANG LAMPUNG TAHUN 2016/2017**

(Skripsi)

Oleh

DEWI JUSTINA



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

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PHAPROS CABANG LAMPUNG TAHUN 2016/2017

Oleh

DEWI JUSTINA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Phapros Cabang Lampung yang berjumlah 112 orang dan sampel 88 responden yang ditentukan dengan teknik *probabilitas sampling* dengan menggunakan *simple random*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner unit analisis dengan menggunakan *Regresi Linier* dan *Path Analysis*. Subjek penelitian yaitu karyawan PT. Phapros Cabang Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata kunci : insentif, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. PHAPROS CABANG LAMPUNG TAHUN 2016/2017**

Oleh :

DEWI JUSTINA

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 INSENTIF DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
MELALUI MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. PHAPROS CABANG LAMPUNG
TAHUN 2016/2017**

Nama Mahasiswa : **Dewi Justina**

No. Pokok Mahasiswa : **1313031026**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

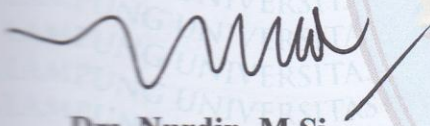
Jurusan : **Pendidikan IPS**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

MENYETUJUI

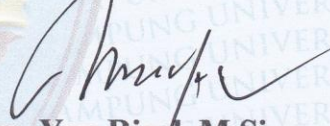
1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,



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

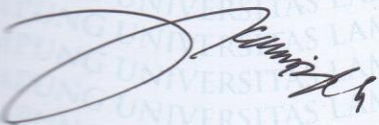
Pembimbing II,



Drs. Yon Rizal, M.Si.
NIP 19600818 198603 1 005

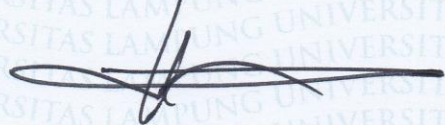
2. Mengetahui

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

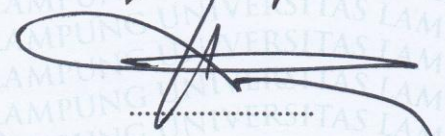
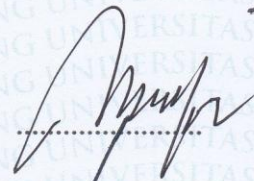
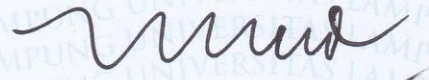
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Drs. Nurdin, M.Si.**

Sekretaris : **Drs. Yon Rizal, M.Si.**

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



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum.

19590722 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **05 April 2017**



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
Jln. Prof. Soemantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung 35145
Telepon (0721)704624 faximille (0721)704624

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Dewi Justina
2. NPM : 1313031026
3. Jurusan/Program Studi : Pendidikan IPS/Pendidikan Ekonomi
4. Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
5. Alamat : Jl. Durian 1 Gg Way Kanan 3 Waydadi
Sukarame Bandar Lampung.

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

Bandar Lampung, 5 April 2017



Dewi Justina
NPM 1313031026

RIWAYAT HIDUP



Penulis di lahirkan di Pakuan Ratu Way Kanan, Provinsi Lampung pada tanggal 13 Maret 1995 dengan nama lengkap Dewi Justina. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, Pasangan Bapak Jauhari dan Ibu Napsiah.

Pendidikan formal yang diselesaikan penulis.

1. Taman Kanak-kanak Taruna Jaya diselesaikan pada tahun 2001
2. SD Negeri 1 Perumnas Way Halim diselesaikan pada tahun 2007.
3. SMP Negeri 29 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2011.
4. SMA Negeri 5 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 SNMPTN. Pada tahun 2016, penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Solo, Bali, Surabaya, Malang, Jogjakarta, Bandung. Serta pada bulan Juli-Agustus mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Wirata Agung, Kecamatan Seputih Mataram, Kabupaten Lampung Tengah dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMP Negeri 1 Seputih Mataram.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERSEMBAHAN

*Alhamdulillahirobbil alamin, segala puji untuk Mu Allah ﷻ
atas segala kemudahan, limpahan rahmat dan karunia yang Engkau berikan selama
ini.*

Dengan Bangga Kupersembahkan Karya Ini sebagai tanda bakti dan cinta
tulus kepada

Ayahku Tercinta (Jauhari)

Ayahku sayang, terima kasih untuk perjuangan, doa dan setiap tetes keringatmu,
dengan tegas, sabar dan bijak ayah mendidikku. Akhirnya aku sarjana semoga
aku bisa membanggakanmu.

Emakku Tercinta (Napsiah)

Emakku sayang, terima kasih atas ketulusan, pengorbanan, kesabaran, doa, kasih
sayang yang selalu mendampingi serta didikanmu yang penuh belaian
sayang. Semoga aku bisa membanggakanmu.

Kakakku Tercinta (Heri Kurniawan dan Hengki Wibowo)

Dua kakakku tersayang, adikmu ucapkan terima kasih banyak untuk segalanya.

Ayah Nurdin dan Bunda Fatmah

Terima kasih untuk kebersamaannya, dukungannya, ilmunya serta doanya.

Lara Pendidik yang Ku Hormati

Terima kasih telah berbagi ilmu dan pengalaman untuk bekal menghadapi
kehidupan.

Sahabat-sahabatku

Terima kasih telah memberikan warna dalam hidup.

Almamater Tercinta Universitas Lampung

Motto

"Hai orang-orang yang beriman jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar"

(Q.S. Al-Baqarah : 153)

"Cukuplah Allah menjadi penolong bagi kami dan dia sebaik-baik pelindung"

(Q.S. Ali 'Imran : 173)

"Allah tidak akan membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya"

(Q.S. Al-Baqarah : 286)

"Di dunia ini insya Allah selalu ada orang yang baik, jika kamu tidak menemukannya, maka jadilah kamu salah satu orang yang baik itu"

(Nurdin Marsaid)

"Rich Forever Happy Forever"

(Nurdin Marsaid)

"Melangkahlah lalu berjalanlah dengan semestinya, yakinilah dan percayalah bahwa disetiap langkahmu Allah selalu bersamamu"

(Dewi Justina)

SANWACANA

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, petunjuk dan kemudahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung ”**. Shalawat beserta salam tetap tersanjung agungkan kepada Nabi kita Rasulullah Muhammad *shallallahu 'alaihi wa salam*. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

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

1. Bapak Dr. 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.
7. Bapak Drs. H.Nurdin, M.Si., selaku pembimbing I dan pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan dan nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku penguji skripsi penulis yang telah membantu mengarahkan dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Terima kasih untuk ilmu dan pengalamannya yang telah diberikan kepada penulis.
11. Kedua orang tuaku, Ayahku Jauhari yang sangat kucinta dan kusayang, beribu kata terima kasih karena telah mendoakanku dalam pengharapan-pengharapan yang pasti. Kesabaran, senyuman, air mata, tenaga dan pikiran tercurah untuk anak-anakmu dan Emakku Napsiah yang sangat kucinta dan kusayang, yang selalu sabar mendidikku dan sangat menyayangiku dan doa kalian menjadi kunci kesuksesanku di kemudian hari.

12. Dua kakakku Heri Kurniawan dan Hengki Wibowo yang kucinta dan kusayang, terimakasih sudah menjadi kakak yang selalu menjagaku, memberiku semangat, dan mendoakan adikmu, semoga kalian sukses selalu. Untuk Permata, aletta dan inara terimakasih telah mendoakan, mendukung, menghibur dan menjadi penyemangatku.
13. Ayah Nurdin dan bunda Fatmah , beribu kata terima kasih karena telah mendoakanku dan memberikanku semangat dan insyaallah doamu menjadi kunci kesuksesanku di kemudian hari .
14. Seluruh dewan guru yang telah mendidikku dari ketika aku menempuh jenjang pendidikan di TK hingga saat ini, terimakasih atas segala ilmu yang diberikan dan semoga menjadi bekalku kini dan kemudian hari untuk menjadi sosok yang lebih baik lagi.
15. Pihak Perusahaan PT Phapros Cabang Lampung, yang telah memberikan izin serta membantu penulis dalam melaksanakan penelitian.
16. Keluarga besarku yang ikut mendukung dan mendoakan untuk keberhasilanku. Sepupu-sepupuku, Eja, Dissa, Ani, Anggi, Nita dan semuanya yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih untuk dukungannya, doanya serta keceriaannya.
17. Untuk Para “Besties” Rika Tri Purwanti, Della Rahmaswary, Avis Sartika, Tavilia Saimona, dan Rizki Armela terimakasih untuk kalian yang selalu setia menemaniku yang selalu bersedia memberikan dukungan, kebersamaan serta doa untukku.
18. Intan Komala Sari, Dwi Ayu Ulfa dan Arin Galih Prawesti, terimakasih untuk kasih sayangnya, kepeduliannya, dukungannya, kebersamaannya,

doanya, kenang-kenangan indah dan bantuannya yang sangat berarti bagi penulis, terimakasih banyak untuk segalanya.

19. Nanik Rustiana, Abellia Marthadini, Dayu Rizki Tantia, Vaulia Nabila Artra, Suci Mardela, Vera Septiara, Anis Martia, Intan Permata Sari, terimakasih untuk kebersamaan, dukungan, doa, bantuan dan kenang-kenangan indah yang kita lakukan bersama selama kuliah, terimakasih banyak untuk segalanya. Untuk adikku sischa, terimakasih doa, dukungan dan kebersamaan serta keceriaannya.
20. Anggit Artha Pradistya, Rizki Hadi Pramono, M Irvan Giovani, Sandi Setia Makruf dan Panji Ari Wibowo, terimakasih untuk kebersamaan, doa dan dukungannya.
21. Julia Marlina, Mindi Eka Suri, Desi Wulandari, Devita Anggraeni, Siti Nur Fadilah, Ratna Suci Purnama, Feni Asriyanti Zomi terimakasih untuk dukungan dan kenang-kenangan indah yang kita lakukan bersama selama kuliah.
22. Teman-teman sekaligus keluarga Pendidikan Ekonomi angkatan 2013, terimakasih atas kebersamaan dan kenangan indah selama ini. Teman-temanku IPS 1 dan teman-temanku SD yang sampai saat ini masih tetap menjaga kebersamaan ini, terimakasih selalu memberikan doa serta dukungannya.
23. Teman-teman KKN-KT di Wirata Agung, Seputih Mataram, Lampung Tengah : Ines Lidya, Bima Adi Bagaskara, Nur Kholik, Putu Nilayanti, Febri Rahma Dhania, Nurliya, Yosi Handari, Kadek Ayu Radastami, I Wayan Agus Sastrawan, terimakasih untuk kebersamaan dan

dukungannya.

24. Pak Wayan dan Keluarga yang telah menerima saya dengan sangat positif di tempat KKN-KT Lamteng. Keluarga Besar SMP Negeri 1 Seputih Mataram serta seluruh warga desa Wirata Agung. Terimakasih untuk 40 hari pengalaman yang sangat mengesankan.
25. Kak Wardani dan Om Herdi terimakasih karena telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
26. Seluruh kakak tingkat serta adik tingkat 11, 12, 14, 15, 16 yang sudah berkarya maupun yang masih berusaha berkarya semoga sukses.
27. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan di atas kertas ini namun penulis berterimakasih atas semuanya.

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

Bandar Lampung, 5 April 2017
Penulis,

Dewi Justina
NPM 1313031026

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	12

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	14
1. Pengertian manajemen sumber daya manusia.....	14
2. Fungsi manajemen sumber daya manusia.....	15
B. Insentif.....	16
1. Pengertian Insentif	16
2. Jenis-jenis Insentif.....	17
3. Tujuan Pemberian Insentif	19
C. Lingkungan Kerja.....	20
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
b. Jenis Lingkungan Kerja.....	22
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
D. Motivasi Kerja.....	28
1. Pengertian Motivasi.....	28
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	30
3. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan.....	31
4. Tujuan Motivasi	31
E. Kepuasan Kerja Karyawan.....	32
1. Pengertian Kepuasan Kerja	32
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	33
F. Penelitian Relevan.....	35
G. Kerangka Pikir.....	36

H. Hipotesis.....	39
-------------------	----

III.METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	40
B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	41
C. Populasi dan Sampel	43
D. Variabel Penelitian	44
E. Definisi Konseptual Variabel.....	45
F. Definisi Operasional Variabel.....	46
G. Uji Persyaratan Instrumen.....	48
1. Uji Validitas Angket.....	48
2. Uji Reliabilitas Angket.....	51
H. Metode Analisis Data dan pengujian Hipotesis	53
1. Uji Persyaratan Analisis	54
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Homogenitas	55
c. Uji Kolinieran Regresi.....	56
d. Uji Multikolinearitas	57
e. Uji Autokorelasi	57
f. Uji Heteroskedastisitas	59
2. Pengujian Hipotesis.....	61

IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	66
1. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Phapros	66
2. Sejarah PT. Phapros yang Membanggakan.....	66
3. Visi dan Misi Perusahaan.....	68
4. Lokasi Perusahaan.....	68
B. Gambaran Umum Responden	69
C. Deskripsi Data.....	69
1. Data Insentif	69
2. Data Lingkungan Kerja.....	72
3. Data Motivasi Kerja	74
4. Data Kepuasan Kerja.....	77
D. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	79
1. Uji Normalitas Data	79
2. Uji Homogenitas Sampel	80
E. Uji Asumsi Klasik.....	81
1. Uji Linearitas Garis Regresi.....	81
2. Uji Multikolinearitas	83
3. Uji Autokorelasi	84
4. Uji Heterokedastisitas	86
F. Analisis Data	88
1. Persamaan Struktural	91
2. Besarnya Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen..	92
a.Sub Struktur 1	92
b.Sub Struktur 2	94
G. Pengujian Hipotesis/Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur	96

1. Uji t untuk pengujian hipotesis secara sendiri-sendiri/parsial.....	96
1.1. Pengaruh Insentif (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	96
1.2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	97
1.3. Hubungan Insentif (X_1) Dengan Lingkungan Kerja (X_2) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung.....	98
1.4. Pengaruh Insentif (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	98
1.5. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT. Phapros	99
1.6. Pengaruh Insentif (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Melalui Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Phapros	100
1.7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Melalui Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung.....	101
1.8. Pengaruh Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	102
2. Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan	102
2.1. Pengaruh Insentif (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Secara Bersama-sama Terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	102
2.2. Pengaruh Insentif (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (Y) Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	103
H. Kesimpulan Analisis Statistik	104
I. Pembahasan.....	107
1. Pengaruh Insentif (X_1) Terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	107
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	109
3. Hubungan Insentif (X_1) Dengan Lingkungan Kerja (X_2) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	111
4. Pengaruh Insentif (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	112
5. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung.....	114
6. Pengaruh Insentif (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Melalui Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	115
7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Melalui Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Phapros	116
8. Pengaruh Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	117
9. Pengaruh Insentif (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Secara Bersama-sama Terhadap Motivasi Kerja (Y) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	118
10. Pengaruh Insentif (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (Y) Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan	

PT.Phapros Cabang Lampung	119
---------------------------------	-----

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	120
B. Saran	122

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Turnover Karyawan	2
2. Data Absensi Karyawan	4
3. Fasilitas Lingkungan Kerja	6
4. Data Kondisi Lingkungan Kerja	7
5. Data Insentif Hasil Wawancara	8
6. Penelitian Relevan	35
7. Definisi Operasional Variabel	47
8. Distribusi Frekuensi Insentif (X_1)	70
9. Kategori Variabel Insentif (X_1)	71
10. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja (X_2)	72
11. Kategori Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	73
12. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Y)	75
13. Kategori Variabel Motivasi Kerja (Y)	76
14. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Z)	77
15. Kategori Variabel Kepuasan Kerja (Z)	78
16. Rekapitulasi Uji Normalitas	80
17. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	84
18. Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas	87
19. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-Struktur 1	106
20. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-Struktur 2	107
21. Rangkuman Dekomposisi dari Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total tentang Variabel Insentif (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir	38
2. Diagram alur penelitian	62
3. Substruktur 1	63
4. Substruktur 2	63
5. Kurva Durbins-Watson	85
6. Model diagram jalur berdasarkan paradigma penelitian	88
7. Model persamaan dua jalur	89
8. Substruktur 1	90
9. Substruktur 2	90
10. Substruktur 1	92
11. Substruktur 2	94
12. Diagram Jalur Lengkap	95
13. Pengaruh tidak langsung X_1 Terhadap Z melalui Y.....	100
14. Pengaruh tidak langsung X_2 Terhadap Z melalui Y.....	101

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam operasinya membutuhkan sumber daya yaitu sumber daya manusia dan non-sumber daya manusia. Karyawan atau sumber daya manusia sangat berperan penting pada suatu perusahaan.

Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 29), “faktor karyawan dalam sumber daya manusia adalah faktor utama. Oleh karenanya proses perekrutan karyawan, pembinaan dan pelatihan bagi karyawan menentukan maju mundurnya suatu perusahaan”.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Hasibuan, 2003: 244). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001: 75).

Salah satu indikator ketidakpuasan kerja karyawan adalah *turnover*. Harnoto (2002: 2) menyatakan, “*turnover* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Berikut disajikan data mengenai jumlah *turnover* karyawan PT. Phapros Cabang Lampung.

Tabel 1. Data *Turnover* Karyawan PT Phapros Cabang Lampung Tahun 2016.

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Karyawan Masuk (orang)	Karyawan Keluar (orang)
Januari	110	0	0
Februari	115	5	0
Maret	115	0	0
April	114	0	1
Mei	114	0	0
Juni	113	0	1
Juli	113	0	0
Agustus	112	0	1
September	112	0	0
Oktober	112	0	0
November	112	0	0
Jumlah		5	3

Sumber: PT Phapros Cabang Lampung, tahun 2016.

Dari Tabel 1. tersebut dapat diperoleh total jumlah karyawan masuk sebesar 5 orang, sedangkan total jumlah karyawan keluar sebesar 3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan masuk (5 orang) daripada karyawan keluar (3 orang) pada PT. Phapros Cabang Lampung. Dengan

adanya proses keluar masuknya karyawan menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan PT. Phapros Cabang Lampung dan kurangnya motivasi karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya tingkat kepuasan kerja mengakibatkan karyawan berkerja kurang maksimal.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah motivasi kerja para karyawannya, karena motivasi kerja akan menimbulkan suatu dorongan untuk bekerja keras dan target yang ingin dicapai dapat tercapai sehingga menimbulkan perasaan kepuasan dalam bekerja. 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 sangat diperlukan dan mempengaruhi dalam pencapaian keberhasilan kerja. Motivasi yang dimaksud adalah berupa penghargaan, aktualisasi diri, terpenuhi kebutuhan, dan mendapatkan dorongan positif. Motivasi dapat menjadi dorongan untuk karyawan sehingga ada tindakan atau perlakuan yang maksimal dari karyawan yang mengakibatkan timbulnya kepuasan.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Namun, tak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak karyawan yang masih memiliki motivasi yang rendah atau menurun. Ketika motivasi kerja karyawan menurun, bisa dipastikan bila roda perusahaan juga tidak bisa berjalan dengan seimbang.

Begitu juga sebaliknya, bila motivasi kerja karyawan bisa terjaga dengan baik, maka perkembangan perusahaan bisa berjalan dengan lancar. Salah satu indikator untuk melihat motivasi kerja karyawan adalah dengan melihat tingkat absensinya. Tabel 2 berikut ini menunjukkan data absensi karyawan PT. Phapros Cabang Lampung.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT Phapros Cabang Lampung Tahun 2016.

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Ketidakhadiran (orang)
Januari	110	8
Februari	115	10
Maret	115	7
April	114	6
Mei	114	8
Juni	113	5
Juli	113	11
Agustus	112	9
September	112	10
Oktober	112	8
November	112	12

Sumber: PT Phapros Cabang Lampung tahun 2016.

Data pada Tabel 2. menunjukkan jumlah absen karyawan pada PT. Phapros Cabang Lampung per bulan, dalam rentang waktu Januari - November 2016. Dapat dilihat jumlah karyawan yang absen mengalami peningkatan cukup tinggi pada bulan November sebanyak 12 orang dan absensi terendah terjadi pada bulan Juni sebanyak 5 orang. Menurunnya motivasi kerja karyawan menyebabkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan PT. Phapros Cabang Lampung sangat rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan dapat mengakibatkan ikut menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam menurunnya semangat kerja atau motivasi kerja karyawan. Bisa karena kerja yang monoton, rekan kerja yang menyebalkan, ada masalah pribadi atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lalu terpikirlah, betapa menyenangkan kalau bekerja di tempat lain. lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2000: 75) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Menurut Supardi (2003: 590), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja

karyawan. Menurut Robbins (2002: 3) bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan, lingkungan kerja pada PT Phapros kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap karyawan mengenai fasilitas-fasilitas yang ada pada PT. Phapros dapat dilihat pada data berikut.

Tabel 3. Fasilitas Lingkungan Kerja Yang Tersedia Pada PT Phapros Cabang Lampung tahun 2016

No	Fasilitas	Kondisi (Baik/Sedang/Kurang Baik)
1.	Komputer/Laptop	Baik
2.	Telepon	Baik
3.	Jaringan Internet	Baik
4.	Mesin Fotokopi	Baik
5.	Toilet	Baik
6.	Printer	Baik
7.	Pendingin Ruangan	Baik
8.	Mushola	Baik
9.	Kantin	-
10.	Dapur	Baik
11.	Kendaraan Dinas	Sedang

Sumber: PT Phapros Cabang Lampung, tahun 2016.

Berdasarkan Tabel 3. PT. Phapros belum menyediakan semua fasilitas kebutuhan karyawan seperti kantin. Sedangkan untuk kualitas, masih terdapat fasilitas dengan kondisi sedang, yaitu kendaraan dinas. Selain itu kondisi bangunan yang kurang luas, ukuran kantor yang kurang luas dan belum tersusun dengan baik terkadang juga menjadi penyebab karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitasnya.

Tabel 4. Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT Phapros Cabang Lampung tahun 2016

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1.	Penerangan/cahaya		
2.	Temperatur/suhu udara		
3.	Sirkulasi udara		
4.	Kebisingan		
5.	Tata warna ruang kerja		
6.	Dekorasi di ruang kerja		
7.	Musik		
8.	Keamanan		
9.	Ruang gerak yang diperlukan		
10.	Hubungan kerja : a. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan b. Hubungan kerja antar karyawan		

Sumber: PT Phapros Cabang Lampung, tahun 2016.

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Phapros Cabang Lampung belum terpenuhi dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak terpenuhi dengan baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja bagi karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang terpenuhi dengan baik dapat meningkatkan performa karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan optimal sehingga mendorong terpenuhinya kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor insentif menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Terry (dalam Suwatno dan Priansa, 2011: 234), “insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk

bekerja”. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan dalam suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

Program insentif ini sangat penting dilakukan karena dengan menawarkan penghasilan diluar upah pokok, karyawan diharapkan dapat lebih memotivasi diri kearah yang lebih baik, sehingga kepuasan kinerja akan tercapai. Sesuai dengan pendapat Handoko (2011: 155), yang mengatakan bahwa salah satu cara meningkatkan prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan insentif.

Namun fenomena yang terdapat di PT. Phapros mengenai pelaksanaan program insentif ini belum memberikan efek kepuasan sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan, ternyata didapatkan beberapa hal yang diasumsikan sebagai kendala atas permasalahan dari kurang maksimalnya program insentif yang berjalan di perusahaan tersebut, diantaranya seperti yang tertulis pada tabel berikut.

Tabel 5. Data Insentif Hasil Wawancara Dengan Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung

No	Kendala
1	Balas jasa yang diberikan untuk prestasi karyawan yang lebih unggul masih terlalu rendah.
2	Program-program insentif belum berjalan dengan baik.
3	Lemahnya kaitan dari penghargaan dengan kinerja
4	Kurangnya perhatian dan rasa simpatik pimpinan dalam menaikan moral karyawannya, seperti pemberian ucapan selamat bagi karyawan yang memiliki prestasi baik ataupun memberikan pujian bagi karyawan yang memiliki penilaian kinerja paling tinggi.

Sumber: Wawancara Dengan Karyawan

Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong, merangsang, dan menggerakkan semangat dan gairah kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh karyawan yang bekerja lebih giat. Sedangkan giat bekerja itu sendiri timbul karena termotivasi dengan kebutuhan yang terpenuhi karena adanya insentif. Maka kepuasan kerja dapat menjadi umpan balik bagi sistem insentif dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan dengan memperhatikan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Phapros Cabang Lampung**”.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kurangnya perhatian terhadap sumber daya manusia atau karyawan yang ada pada PT. Phapros Cabang Lampung.
2. Karyawan di PT. Phapros Cabang Lampung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah sehingga berkerja kurang maksimal.
3. Menurunnya motivasi kerja karyawan menyebabkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja.
4. Lingkungan kerja yang tercipta didalam perusahaan belum terpenuhi dengan baik dan PT. Phapros belum menyediakan semua fasilitas kebutuhan karyawan.

5. Program insentif yang belum memberikan efek kepuasan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan di PT. Phapros.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini akan dibatasi pada variabel insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (Y) dan kepuasan kerja (Z) pada Karyawan PT. Phapros 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 insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros?
3. Apakah ada hubungan antara insentif dan lingkungan kerja karyawan PT Phapros?
4. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros?
6. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros?

7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros?
8. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros?
9. Apakah ada pengaruh insentif dan lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros?
10. Apakah ada pengaruh insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros.
3. Untuk mengetahui hubungan antara insentif dan lingkungan kerja karyawan PT Phapros.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros.
6. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap

kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros.

8. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros.
9. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros.
10. Untuk mengetahui pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis dan praktis.

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi para peneliti selanjutnya dan memberi wawasan pengetahuan dalam meningkatkan ilmu, khususnya ilmu ekonomi.

2. Secara praktis

- a. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Phapros.
- b. Bagi peneliti, dapat memberikan pengalaman dan sebagai referensi untuk semua pihak yang bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Objek penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah insentif (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (Y), dan kepuasan kerja (Z).

2. Subjek penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Phapros.

3. Tempat penelitian

Tempat penelitian ini adalah kantor PT Phapros Cabang Lampung.

4. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini adalah dilaksanakan pada tahun 2016/2017.

5. Disiplin Ilmu

Manajemen sumber daya manusia

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen bukan saja mengelola sumber manusia tetapi juga material, modal dan faktor produksi lainnya. Tetapi bagaimanapun juga, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, maka konsekuensi dari semua itu adalah perlunya pengelolaan sumberdaya manusia secara lebih baik agar diperoleh sumbangan yang berarti bagi kemajuan organisasi atau perusahaan.

Berikut adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli Noe (1993: 4) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2011: 10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

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

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011: 202) terdiri dari.

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk pencapaian tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membentuk terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f. Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang terhadap karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi

adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- h. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

B. Insentif

1. Pengertian Insentif

Hasibuan (2006:113) menyatakan bahwa insentif merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Mangkunegara (2005: 76) menyatakan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Nawawi (2003: 54), menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Pengertian insentif menurut Simamora (2004: 67) adalah pembayaran- pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok,

dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari insentif tersebut. Insentif dan pemberian fasilitas itu disebut dengan berbagai macam istilah seperti *benefit and services*, program-program kesejahteraan, program-program pelayanan, kompensasi pelengkap, dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pengertian sebelumnya, bahwa insentif merupakan suatu sarana untuk memberikan dorongan kepada karyawan terhadap tugas yang diberikan. Jadi pada pengertian ini insentif merupakan suatu cara atau sarana untuk menggerakkan tenaga kerja agar melakukan tugasnya dengan baik sehingga tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan baik.

2. Jenis – Jenis Insentif

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

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002: 268), jenis – jenis insentif adalah sebagai berikut.

- a. *Piece Work*
Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. Bonus
Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. Komisi
Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga – tenaga penjualan.

- d. Insentif Bagi Eksekutif
Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor, dan biaya pendidikan anak.
- e. Kurva “Kematangan”
Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- f. Rencana Insentif Kelompok
Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Menurut Hasibuan (2006: 184) pada dasarnya ada dua jenis insentif yang umum diberikan yaitu.

- a. Insentif Finansial
Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba dan kompetensi yang ditanggungkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, insentif lembur, insentif kesehatan dan insentif lainnya.
- b. Insentif Non Finansial
Insentif non finansial dapat diberikan dalam bentuk, antara lain :
 - 1) Pemberian piagam penghargaan
 - 2) Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi
 - 3) Ucapan terima kasih secara formal maupun informal
 - 4) Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu
 - 5) Pemberian tanda jasa/medali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama atau mempunyai loyalitas yang tinggi
 - 6) Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya)
 - 7) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya yang akhirnya meningkatkan keuntungan dalam mencapai

tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga instansi dan pegawai diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2006: 87) bentuk-bentuk insentif adalah.

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

3. Tujuan Pemberian Insentif

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

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

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

insentif yang optimal, langkah-langkahnya adalah sebagai berikut.

- a. Mengumpulkan data biaya dasar dari semua item insentif
- b. Melakukan penelitian seperti seberapa banyak dana yang tersedia guna mengikuti semua biaya insentif untuk periode mendatang.
- c. Menentukan preferensi kepada setiap item insentif menggunakan beberapa tipe skala numerik tertimbang yang dimasukkan persyaratan-persyaratan legal preferensi karyawan dan preferensi manajemen.
- d. Memutuskan bagaimana kombinasi optimal dari berbagai insentif. Orang yang membuat keputusan secermat mungkin akan mempertimbangkan berbagai item insentif preferensi relatif yang diperlihatkan oleh manajemen dan para karyawan, perkiraan biaya-biaya setiap item dan total jumlah dana yang tersedia untuk setiap paket insentif.

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

C. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005: 45), “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai

untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan.

Sedarmayanti (2009: 21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Ahyari (2002: 206), lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja.

Sesuai dengan uraian pengertian di atas, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang terdapat di sekitar karyawan saat bekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan tersebut dalam bekerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009: 31) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ahyari (2002: 206) membagi lingkungan kerja ke dalam tiga bagian yaitu.

1. Pelayanan karyawan

a. Pelayanan makanan

Pelayanan makanan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Fasilitas makanan yang baik mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terutama bagi perusahaan yang memberlakukan jam kerja yang panjang bagi karyawannya.

b. Pelayanan kesehatan

Pelayanan kesehatan juga penting untuk diperhatikan oleh perusahaan terutama bagi perusahaan yang mempunyai resiko kerja yang tinggi, seperti penyediaan obat-obatan atau klinik perusahaan.

Keselamatan kerja juga termasuk dalam pelayanan kesehatan dalam sebuah perusahaan, misalnya dengan menyediakan alat-alat pelindung dalam bekerja.

c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil

Lingkungan yang bersih akan menimbulkan perasaan senang bagi karyawan yang tentunya akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan wangi sangat diperlukan semua orang, apalagi karyawan yang dituntut untuk berada di dalam gedung kantor dalam waktu yang lama.

2. Kondisi kerja meliputi:

- a. Penerangan
- b. Pertukaran udara
- c. Kebisingan
- d. Pewarnaan
- e. Keamanan
- f. Hubungan karyawan dengan pimpinan

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001: 21) yang

dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja

dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah.

- a. Penerangan/ cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/ suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap ditempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan

kemampuan manusia, yaitu.

1. Penerangan/ Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu

diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara

temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu.

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan

terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Kosentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena

itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Menurut Siagian (2003: 138), “motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Mathis & Jackson, 2006: 89). Motivasi

adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin,2004: 38).

Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2003: 95) bahwa motivasi kerja 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.

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Dari pengertian di atas motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2006: 154) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu.

- a. **Kebutuhan Fisiologis**
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- b. **Kebutuhan Akan Rasa Aman**
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.
- c. **Kebutuhan Sosial Atau Afiliasi**
Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
- d. **Kebutuhan Mencerminkan Harga Diri**
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**
Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

3. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut

Mangkunegara (2005: 100) diantaranya yaitu.

- a. Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b. Prinsip komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- d. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e. Prinsip memberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

4. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2009: 146) tujuan – tujuan motivasi yaitu.

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

E. Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003: 202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Luthans (2006: 243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Handoko (2003: 112) menyatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasa karyawan untuk memandang pekerjaan mereka. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif di dalam pekerjaan seseorang dalam mencapai hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam Gomez (2001: 60) sebagai berikut.

a. *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

b. *Value Theory*

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

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar. Sedangkan menurut pendapat As'ad (2004: 114) tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut.

a. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.

b. Keamanan kerja.

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.

- c. Gaji.
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang di perolehnya.
- d. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyorotan, kantin, dan tempat parkir.
- e. Pengawasan (Supervisi).
Bagi Karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan.
Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Komunikasi.
Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menumbuhkan kepuasan kerja.
- h. Aspek sosial dalam pekerjaan.
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i. Fasilitas.
Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins (2002: 110), yaitu.

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- b. Gaji/Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama

adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

F. Penelitian Relevan

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

Tabel 6. Penelitian yang Relevan

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Rumada (2009)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa t signifikansi $(0,004) < \alpha (0,05)$, sehingga H_0 hitung $(3,013) > t$ ditolak dan H_1 tabel $(1,684)$ dan nilai diterima. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Taman Harum Ubud. Maka diperoleh simpulan: kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan dan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Taman Harum Ubud.
2.	Lezita (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan di Bogor.	Hasil pengujian hipotesis dengan uji Fhitung sebesar 9,988 dan Ftabel sebesar 4,08 sehingga Fhitung $>$ Ftabel $(9,988 > 4,08)$ pada $\alpha = 5\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan di Bogor.
3.	Rahmat Roky Sanjaya (2016)	Pengaruh Insentif dan Motivasi kerja karyawan	Ada pengaruh yang signifikan insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja

		terhadap Produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan Kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO	karyawan secara simultan. Variabel insentif dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 57,8% terhadap produktivitas sedangkan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti, misalnya seperti faktor kepemimpinan dan lain-lain.
4.	Rachmat Fitriantho (2009)	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung	Ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos V Bandung. Hal ini ditunjukkan dalam uji hipotesis diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6.760 > 1.99$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

G. Kerangka Pikir

Tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu kegiatan bergantung pada bagaimana pelaksanaan atau proses dari kegiatan tersebut. Begitu juga dengan kepuasan kerja karyawan, tingkat optimal atau keberhasilannya bergantung pada insentif yang diperoleh dan lingkungan kerja pada suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2003: 121), Salah satu teori tentang kepuasan kerja yaitu teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment theory*) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan ialah karena adanya insentif yang diberikan kepada karyawan dengan maksud memberikan dorongan pada individu karyawan agar mau bekerja dengan baik agar hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dan terus mengalami peningkatan. Membangkitkan semangat kerja karyawan dengan memberikan motivasi kerja merupakan usaha perusahaan dalam menghasilkan individu karyawan yang produktif. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005: 76), “Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

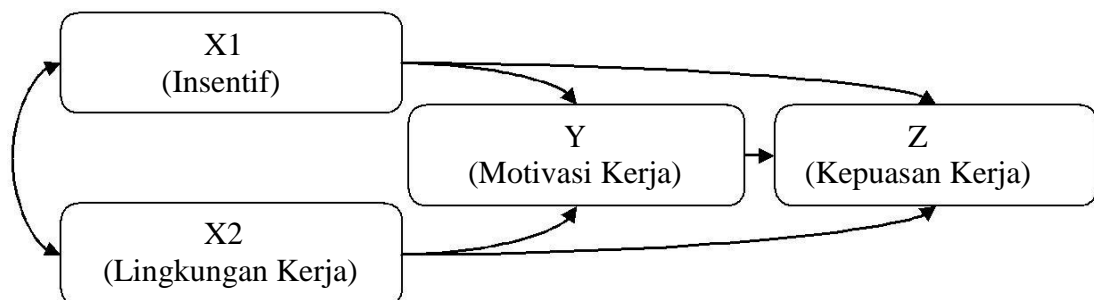
Pada prinsipnya, pemberian insentif dan adanya lingkungan kerja yang baik dalam sebuah perusahaan akan menguntungkan karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja secara baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai sedangkan para karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini di dukung dengan pendapat Handoko (2011: 155) yang mengatakan bahwa salah satu cara meningkatkan prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan insentif.

Lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan akan membuat karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, lingkungan kerja juga berpengaruh pada tugas tugas yang diembankan. Sesuai dengan pendapat Nitisemito (2000: 25) lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Oleh karena itu, apabila pemberian insentif dan lingkungan kerja yang baik terus diberlakukan dengan porsi yang cukup untuk para karyawan maka motivasi kerja karyawan akan tercipta, dengan demikian karyawan akan menyelesaikan tugas-tugas nya dengan baik dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2003: 95) “motivasi kerja 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”. Sebuah perusahaan dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang dijalannya akan lebih efektif dan produktif dibandingkan dengan perusahaan yang keadaan karyawannya memiliki motivasi kerja yang rendah dan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

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



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

H. Hipotesis

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

1. Ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros.
3. Ada hubungan antara insentif dan lingkungan kerja karyawan PT Phapros.
4. Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros.
5. Ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros.
6. Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros.
8. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros.
9. Ada pengaruh insentif dan lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros.
10. Ada pengaruh insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

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

Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (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 insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros Cabang Lampung.

B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

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

a. Data Kualitatif

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

b. Data Kuantitatif

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

2. Data Sekunder

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

a. Data internal

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

b. Data eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diberikan mengenai PT Phapros. 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 kuisioner ini merupakan cara yang sangat efisien, karena dapat dibagikan secara langsung oleh responden. Kuisioner yang akan disebarakan 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

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2007: 112).

Sedangkan menurut Sujarwo dan Basrowi (2009: 453), populasi adalah keseluruhan subyek atau obyek yang menjadi sasaran penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Phapros yang berjumlah 112 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Dikatakan sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2007: 131). Menurut Sugiyono (2009: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut. Penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* untuk menghitung besarnya sampel dari populasi, yaitu.

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

Keterangan:

n = jumlah sampel
 N = jumlah populasi
 d^2 = presisi yang ditetapkan (tingkat signifikansi = 0,05)
 (Sugiyono, 2009: 65)

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 112 karyawan maka dengan jumlah populasi tersebut presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05, maka besarnya sampel penelitian ini adalah:

$$n = \frac{112}{(112)(0,05)^2+1} = 87,5 \text{ dibulatkan menjadi } 88.$$

Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 88 karyawan.

Penentu sampel dilakukan dengan menggunakan cara *probability sampling* dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden diukur berdasarkan skala *semantic differensial*. Menurut Nazir (2002: 398), skala *semantic differensial* dapat memperlihatkan item yang dinyatakan dalam beberapa respon alternatif tentang senang atau tidaknya suatu item.

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). Variabel yang terdapat

dalam penelitian ini sebagai berikut.

A. Variabel Eksogen (*Exogenous Variable*)

Variabel *exogenous* dalam suatu model jalur adalah semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya atau dalam diagram tidak ada anak-anak panah yang menuju ke arahnya, selain pada bagian kesalahan pengukuran. Jika antara variabel *exogenous* dikorelasikan maka korelasi tersebut ditunjukkan dengan anak panah berkepala dua yang menghubungkan variabel-variabel tersebut. Dua variabel eksogen yaitu insentif (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

B. Variabel Endogen (*Endogenous Variable*)

Variabel *endogenous* yaitu variabel yang mempunyai anak panah menuju kearah variabel tersebut. Variabel yang termasuk di dalamnya adalah mencakup semua variabel perantara dan tergantung, variabel pertama *endogenous* mempunyai anak panah yang menuju ke arahnya dari arah variabel tersebut dalam suatu model diagram jalur. Sedangkan variabel tergantung hanya mempunyai anak panah menuju kearahnya. Variabel endogen dalam penelitian ini kepuasan kerja (Z) dan motivasi kerja (Y). namun untuk motivasi kerja dapat juga menjadi variabel eksogen saat motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

E. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual variabel ini merupakan penjelasan dari variabel masing-masing yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang

membentuknya. Definisi konseptual dari variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Insentif (X_1)

Insentif adalah sebagai suatu penghargaan yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar melakukan tugasnya dengan baik sehingga tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan baik.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang terdapat di sekitar karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan tersebut dalam bekerja.

3. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal untuk mencapai kepuasan.

4. Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu sendiri.

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah insentif dan lingkungan kerja.

Indikator dalam variabel insentif antara lain insentif finansial dan insentif non finansial, sedangkan indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja ialah lingkungan fisik dan lingkungan non fisik.

Variabel lainnya adalah variabel intervening, variabel intervening dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja karyawan. Indikator variabel motivasi antara lain penghargaan terhadap pekerjaan, komunikasi dan informasi, persaingan, partisipasi dan kebanggaan. Variabel yang terakhir yang menjadi variabel terikat atau variabel endogen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Indikator variabel kepuasan kerja antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi, rekan kerja.

Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian disajikan pada Tabel 7. berikut ini.

Tabel 7. Definisi operasional dan pengukuran pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros.

No.	Variabel	Indikator Variabel	Skala
1.	Insentif	1. Insentif Finansial <ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Upah Lembur • Dana Transportasi • THR • Pemberian Cuti • Asuransi Karyawan 2. Insentif Non Finansial <ul style="list-style-type: none"> • Pemberian piagam penghargaan • Pemberian pujian • Pemberian hak dan Perlengkapan 	Interval dengan cara <i>Semantic Defferensial</i>
2.	Lingkungan Kerja	1.Lingkungan Fisik (kondisi kerja)	Interval dengan cara <i>Semantic Defferensial</i>

		2.Lingkungan Non Fisik (hubungan kerja)	
3.	Motivasi Kerja	1. Penghargaan terhadap pekerjaan 2. Komunikasi dan informasi 3. Persaingan, partisipasi, dan kebanggaan	Interval dengan cara <i>Semantic Defferensial</i>
4.	Kepuasan Kerja	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/ Upah 3. Promosi 4.Rekan Kerja	Interval dengan cara <i>Semantic Defferensial</i>

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 = Skor item

Y = Skor total 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 perhitungan data yang diperoleh dari hasil uji coba angket pada variabel X_1 , X_2 , Y dan Z kemudian dihitung dengan SPSS. Hasil perhitungan kemudian dicocokkan dengan tabel r *product moment* dengan $\alpha = 0,05 = 0,444$ maka diketahui hasil perhitungan sebagai berikut. (Lihat lampiran).

1) Insentif (X_1)

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 10 pertanyaan/ Pernyataan untuk variabel X_1 terdapat 1 item yang tidak valid yaitu item nomor 5. Item pertanyaan/ pernyataan yang tidak valid dalam penelitian ini di drop. Sehingga angket yang digunakan untuk variabel X_1 dalam

penelitian ini berjumlah 9 pertanyaan/pernyataan.

2) Lingkungan Kerja (X_2)

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 10 pertanyaan/pernyataan untuk variabel X_2 terdapat 2 item yang tidak valid yaitu item nomor 1 dan 2. Item pertanyaan/pernyataan yang tidak valid dalam penelitian ini di drop. Sehingga angket yang digunakan untuk variabel X_2 dalam penelitian ini berjumlah 8 pertanyaan/pernyataan.

3) Motivasi Kerja (Y)

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 7 pertanyaan/pernyataan untuk variabel Y semua dinyatakan valid. sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 7 pertanyaan/pernyataan.

4) Kepuasan Kerja (Z)

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data, dari 8 pertanyaan/pernyataan untuk

variabel Y semua dinyatakan valid. sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 8 pertanyaan/pernyataan.

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.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir pertanyaan

σ_t^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 perhitungan data yang diperoleh dari hasil uji coba angket pada variabel X_1 , X_2 , Y dan Z kemudian dihitung dengan SPSS. Dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut. (Lihat lampiran).

1) Insentif (X_1)

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah reliabel dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui untuk variabel X_1 terdapat r_{hitung} sebesar 0,751 sehingga kriterianya adalah tinggi.

2) Lingkungan Kerja (X_2)

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah reliabel dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui untuk variabel X_2 terdapat r_{hitung} sebesar 0,714 sehingga kriterianya adalah tinggi.

3) Motivasi Kerja (Y)

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah reliabel dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui untuk variabel Y terdapat r_{hitung} sebesar 0,711 sehingga kriterianya adalah tinggi.

4) Kepuasan Kerja (Z)

Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah reliabel dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui untuk variabel Z terdapat r_{hitung} sebesar 0,689 sehingga kriterianya adalah tinggi.

H. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Menurut Wirartha (2006: 34), analisis deskriptif merupakan analisis yang menggunakan pemikiran logis, analisis dengan logika, induksi, deduksi, analogi, komparasi dan sejenisnya. Analisis deskriptif dapat menjelaskan, mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah ada. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif.

Penelitian ini lebih mementingkan segi hasil daripada proses. Penelitian ini untuk memberikan gambaran yang secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan gejala atau kelompok tertentu secara statistik. Analisis verifikatif dengan analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja baik secara langsung dan tidak langsung melalui motivasi kerja karyawan serta mengetahui motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros.

1. 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_a : distribusi variabel tidak mengikuti distribusi normal.

Statistik uji yang digunakan :

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

Dimana:

$f_0(x_i)$ = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0

$F_n(x_i)$ = distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n

Dengan cara membandingkan nilai D terhadap nilai D pada tabel

Kolmogorov-Smirnov dengan taraf nyata maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

Jika $D \leq D_{tabel}$ maka terima H_0

Jika $D \geq D_{tabel}$ maka tolak H_0

Keputusan juga dapat diambil berdasarkan nilai Kolmogorov-Smirnov

Z , jika $KSZ \leq Z_{maka}$ 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 bervariasi homogen atau tidak.

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

$$X^2 = (1/n) \sum_{i=1}^k \{B(n-1) \log s_i^2\}$$

Kriteria Pengujian:

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

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.

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

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_a = 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:

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

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

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

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

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

Mengambil keputusan yang tepat:

Jika $d < d_L$ tolak H_0

Jika $d < d_u$, tidak menolak H_0

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

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

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_0 : \rho = 0$$

Aturan keputusan yang tepat adalah:

- a. Apabila $d < d_L$ tolak H_0
- b. Apabila $d > 4 - d_L$ menolak H_0
- c. Apabila $4 - d > d$ tidak menolak H_0
- d. Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan

Rumus hipotesis yaitu:

H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H_a : 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 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas 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 heteroskedastisitas yaitu *rank* korelasi dari *Spearman*.

Koefisien korelasi rank dari Spearman didefinisikan sebagai berikut:

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

Keterangan :

d_1 = perbedaan dalam *rank* yang diberikan kepada dua karakteristik

yang berbeda dari individu atau fenomena ke i .

n = banyaknya individu atau fenomena yang diberikan *rank*

Koefisien korelasi *rank* tersebut dapat dipergunakan untuk mendeteksi

heteroskedasitas sebagai berikut: asumsikan

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

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

e_i .

Langkah II. Mengabaikan tanda e_i , yaitu dengan mengambil nilai

mutlaknya e_i , meranking baik harga mutlak e_i dan X_i sesuai dengan urutan

yang meningkat atau menurun dan menghitung koefisien *rank* korelasi

Spearman.

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

Langkah III. Mengasumsikan bahwa koefisien *rank* korelasi populasi P_s

adalah 0 dan $N > 8$ tingkat penting (signfikan) dari r_s yang disemipel depan

diuji dengan pengujian t sebagai berikut:

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

Hipotesis:

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

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

Derajat kebebasan = $N-2$

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n - 2$ dan $\Gamma = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk mengandung gejala heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut atau tolak H_0 , demikian sebaliknya apabila Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $dk = n - 2$ dan $\Gamma = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk tidak mengandung gejala heteroskedastisitas diantara data pengamatan atau terima H_0 (Suliyanto. 2011, 85).

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan 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

a. Menentukan model dan persamaan

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

$$Y_1 = p_{y_1x_1} X_1 + p_{y_1x_2} X_2 + \varepsilon_1$$

$$Z = p_{zx_1} X_1 + p_{zx_2} X_2 + p_{zy_1} Y + \varepsilon_2$$

Keterangan :

X_1 = Insentif

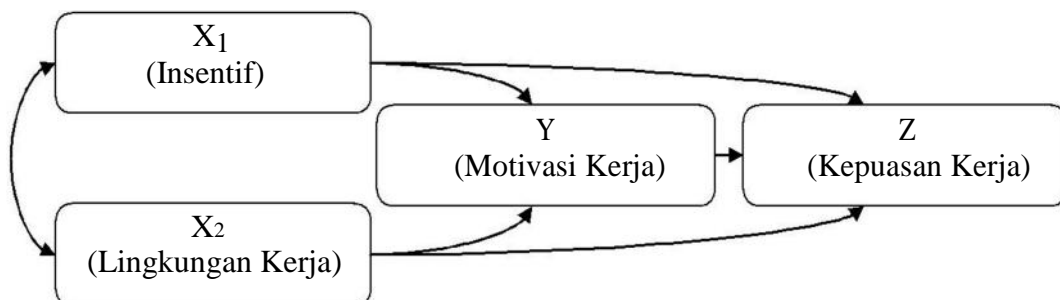
X_2 = Lingkungan Kerja

Z = Kepuasan Kerja

Y = Motivasi Kerja

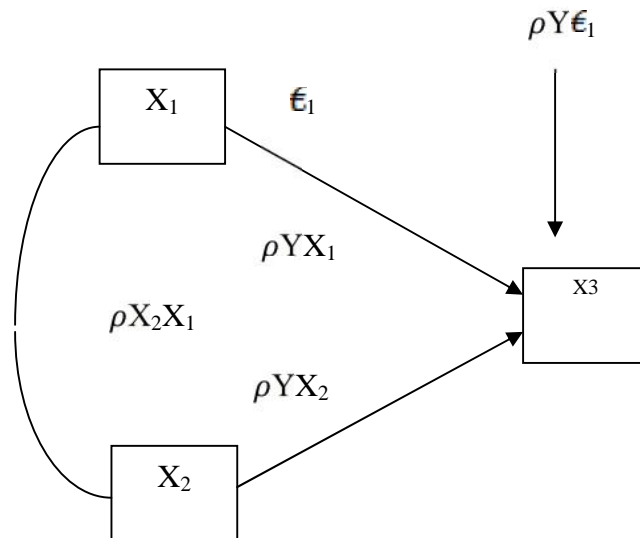
b. Membuat diagram jalurnya

Diagram alur lengkap pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.



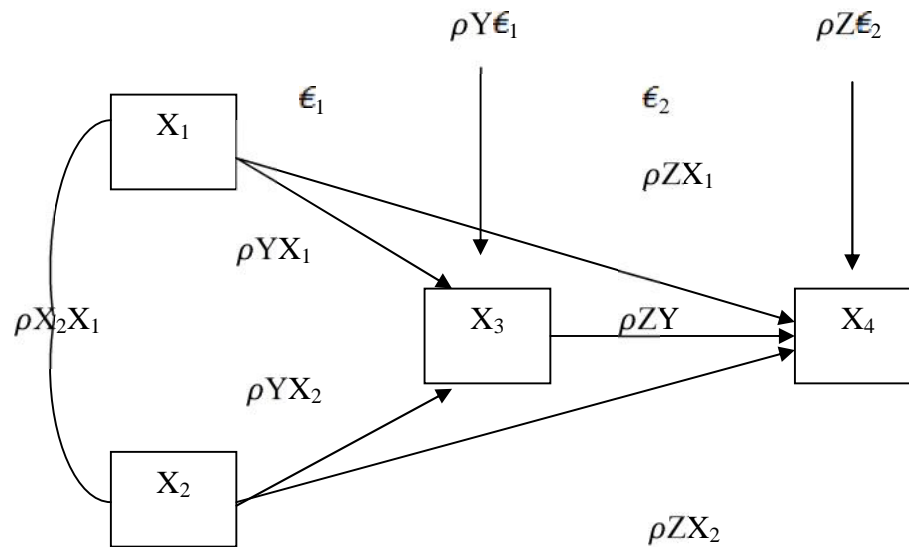
Gambar 2. Diagram alur penelitian

Substruktur 1



Gambar 3. Substruktur 1

Substruktur 2



Gambar 4. Substruktur 2

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

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

- c. Membuat desain variabel, memasukkan data dan menganalisisnya.

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

- d. Penafsiran hasil perhitungan SPSS

Setelah hasil *output* SPSS didapatkan, hasil tersebut harus diinterpretasikan agar dapat dimengerti. Penafsiran ini juga bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang ada di dalam penelitian.

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

- 1) Uji F (Pengujian secara Keseluruhan/Simultan)

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

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

3. 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 α 0,1 dengan kriteria sebagai berikut.

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

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

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Phapros Cabang Lampung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros. Jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya apabila insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan maka motivasi kerja karyawan akan menurun.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros. Jika lingkungan kerja yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka motivasi kerja karyawan akan menurun.
3. Ada hubungan antara insentif dan lingkungan kerja karyawan PT Phapros. Jika insentif dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan motivasi kerja

karyawan. Sebaliknya jika insentif dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka motivasi kerja karyawan menurun.

4. Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros. Jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika insentif yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan rendah.
5. Ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros. Jika lingkungan kerja sesuai harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak sesuai harapan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan rendah.
6. Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros. Jika insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan harapan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan harapan maka motivasi kerja karyawan akan menurun dan kepuasan kerja karyawan rendah.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Phapros. Jika lingkungan kerja karyawan baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja

karyawan tidak baik, maka motivasi kerja karyawan menurun dan kepuasan kerja karyawan rendah.

8. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah, maka kepuasan kerja karyawan rendah.
9. Ada pengaruh insentif dan lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Phapros. Jika insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan dan adanya lingkungan kerja yang baik maka motivasi kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya jika insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan dan adanya lingkungan kerja yang tidak baik maka motivasi kerja karyawan akan rendah.
10. Ada pengaruh insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Phapros. Jika insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan tinggi maka akan kepuasan kerja karyawan tinggi. Sebaliknya jika insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan rendah maka akan kepuasan kerja karyawan rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh insentif dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. Phapros cabang Lampung, maka penulis menyarankan hal-hal berikut:

1. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif sesuai dengan harapan dan hasil pekerjaan dari karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat.
2. Kepada perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pada lingkungan kerja untuk para karyawan yang dalam hal ini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik di dalam ruangan bekerja karyawan.
3. Kepada perusahaan diharapkan memberikan insentif dan lingkungan kerja sesuai yang diharapkan karyawan, salah satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat lebih optimal dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif sesuai dengan harapan dan hasil pekerjaan dari karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian bonus kepada karyawan.
5. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan kondisi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik tempat karyawan bekerja, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan adanya fasilitas yang memadai dan adanya hubungan yang baik antar karyawan atau karyawan dengan atasan.
6. Perusahaan diharapkan memberikan bonus dan tunjangan-tunjangan lainnya agar membuat karyawan semakin puas akan pekerjaannya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih maksimal.

7. Perusahaan diharapkan dapat menyediakan fasilitas yang baik dan juga diharapkan kepada antar karyawan, atasan dan karyawan dapat menjalin hubungan kerja dengan baik agar terciptanya kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.
8. Kepada perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan memuji atau memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.
9. Perusahaan sebaiknya memberikan tunjangan-tunjangan serta memberikan penghargaan dan menyediakan fasilitas yang baik kepada karyawan yang berprestasi agar mereka lebih dapat termotivasi akan pekerjaannya.
10. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh insentif, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Tetapi kepuasan kerja karyawan juga diduga dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2002. *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi, Edisi Empat, Buku Dua*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, Faustino C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset Yogyakarta.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen (Jilid 2)*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani, T. 2003. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani, T. 2011. *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- I Made Wirartha. 2006. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th, Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Mathis, L.R. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management Edisi Ke 10*, Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nelson, D.L dan J.C. Quick. 2006. *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western. United States of America.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing Edisi 6, Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Riduwan dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistik untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rietveld dan Sunaryanto. 1994. *87 Masalah Pokok dalam Regresi Berganda*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, V. dan Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Erlangga.
- Rusman, Tedi. 2015. *Aplikasi Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Bandar Lampung: Novi.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:

Mandar Maju

- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 1, Cet. 10*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Bandar Lampung: Graha Ilmu.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sujarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. CV. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia: Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.