

**PENGARUH INSENTIF KARYAWAN, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PT.
ANESTA AGUNG BANDAR LAMPUNG
TAHUN 2017/ 2018**

(Skripsi)

Oleh

EFVINGGO FASYA JAYA SP



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF KARYAWAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PT. ANESTA AGUNG BANDAR LAMPUNG TAHUN 2017/2018

Oleh

Efvinggo Fasya Jaya Sp

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung yang berjumlah 87 orang dan sampel 47 responden yang ditentukan dengan teknik *probabilitas sampling* dengan menggunakan *simple random*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner teknik analisis dengan menggunakan *Regresi Linier* dan *Path Analysis*. Subjek penelitian yaitu karyawan PT. Anesta Agung Bandar 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 yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung tahun 2017/2018.

Kata kunci: insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

ABSTRACT

EFFECT OF INCENTIVE EMPLOYEE, WORK DISCIPLINE, AND WORK ENVIRONMENT TO PRODUCTIVITY EMPLOYEES THROUGH THE SATISFACTION OF WORK AT PT. ANESTA AGUNG BANDAR LAMPUNG YEAR 2017/2018

By

Efvinggo Fasya Jaya Sp

This study aims to determine the effect of employee incentives, work discipline, and work environment on employee productivity through job satisfaction. The population in this research is all employees of PT. Anesta Agung Bandar Lampung which amounted to 87 people and a sample of 47 respondents determined by probability sampling technique using simple random. Data collection was done by using questionnaire of analysis technique by using Linear Regression and Path Analysis. Research subjects are employees of PT. Anesta Agung Bandar Lampung. The research method used in this research is descriptive verification method with ex post facto and survey approach. The results showed that there is a significant effect of employee incentives, work discipline, and work environment on employee productivity through job satisfaction in PT. Anesta Agung Bandar Lampung 2017/2018.

Keywords: employee incentives, work discipline, work environment, job satisfaction and employee productivity

**PENGARUH INSENTIF KARYAWAN, DISIPLIN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PT.
ANESTA AGUNG BANDAR LAMPUNG
TAHUN 2017/ 2018**

Oleh

EFVINGGO FASYA JAYA SP

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA PENDIDIKAN

pada

Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Program Studi Pendidikan Ekonomi



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH INSENTIF KARYAWAN, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA DI PT. ANESTA AGUNG BANDAR LAMPUNG
TAHUN 2017/ 2018**

Nama Mahasiswa : **Efvinggo Fasya Jaya Sp**

No. Pokok Mahasiswa : **1413031016**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Dr. Erlina Rufaidah, M.Si.
NIP 19580828 198601 2 001

Pembimbing II,

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

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Dr. Zulkarnain, M.Si.
NIP 19600111 198703 1 001

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi

Dr. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Erlina Rufaidah, M.Si.**

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

Penguji

Bukan Pembimbing : **Drs. Nurdin, M.Si.**

Erlina
.....
Yon Rizal
.....
Nurdin
.....

2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dr. Muhammad Euad, M.Hum.

NIP. 19590722 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 15 Maret 2018



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Efvinggo Fasya Jaya Sp

NPM : 1413031016

Jurusan/ Program Studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi

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

Bandar Lampung, 15 Maret 2018

Yang menyatakan,



Efvinggo Fasya Jaya Sp
NPM 1413031016

RIWAYAT HIDUP



Penulis di lahirkan di Desa Karang Sari Kecamatan Ketapang Lampung Selatan pada tanggal 03 Juli 1996 dengan nama lengkap Efvinggo Fasya Jaya Sp. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Taufik Sarbini, S.Pd.I dan Ibu Sri Muryanti.

Pendidikan formal yang telah diselesaikan penulis sebagai berikut.

1. SD Negeri 1 Karang Sari yang telah diselesaikan tahun 2008
2. SMP Negeri 1 Ketapang yang telah diselesaikan tahun 2011
3. SMA Negeri 1 Kalianda yang telah diselesaikan tahun 2014

Pada tahun 2014, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung melalui jalur tes tertulis SBMPTN. Pada tahun 2016, penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Solo, Bali, Malang, Jogjakarta, Bandung . Serta pada bulan 12 Juli 2017 – 09 September 2017 mengikuti Kuliah Kerja Nyata Kependidikan Terintegrasi (KKN-KT) di Desa Bumi Baru Kecamatan Blambangan Umpu, Kabupaten Way Kanan dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMAS PGRI 1 Blambangan Umpu.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahilalamin, dengan mengucap syukur atas kehadiran ALLAH SWT atas limpahan rahmat dan karunia skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam terlimpah curahkan kepada nabi Muhammad SAW. Dengan bangga dan penuh rasa bahagia aku persembahkan sebuah karya ilmiah ini sebagai tanda kasih sayang, cinta dan bakti tulus kepada

Ibuku Tersayang (Sri Muryanti)

Terima kasih atas doa, nasehat, pengorbanan, kesabaran, kasih sayang, motivasi dan didikanmu yang selalu mendampingi dalam keseharianku sampai saat ini, kebaikanmu tidak akan pernah lekang oleh waktu, engkau adalah wanita terhebat yang aku miliki.

Bapakku Tercinta (Taufik S. S.Pd.)

Terima kasih atas doa, nasehat, pengorbanan, kesabaran, kasih sayang, motivasi dan semua didikanmu, dirimu adalah inspirasi dalam hidupku, engkau adalah laki-laki terhebat yang aku miliki.

Kakak-Kakakku Yang Terbaik

Terima kasih atas dukungan dan motivasi kalian sehingga aku segera menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Lampung ini.

Dara Pendidik Yang Aku Hormati

Terimakasih atas didikan dan ilmu pengetahuan yang kalian berikan, jasa kalian akan selalu terkenang sepanjang hayat.

Sahabat-Sahabatku

Terimakasih telah berperanserta dalam mewarnai hidupku

Almamater Tercinta Universitas Lampung

MOTTO

“Bila melihat alam yang indah ini, boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu; Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”
(QS. Al Baqarah 2:216)

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”
(QS. Ar Ra'd 13:11)

”Tidak beriman seseorang di antara kalian hingga ia mencintai saudaranya sebagaimana mencintai dirinya sendiri”
(H.R. Bukhari dan Muslim)

“Jangan takut untuk mengambil satu langkah besar bila memang itu diperlukan. Anda tak akan bisa melompati jurang dengan dua lompatan kecil”
(David Lloyd George)

"Mimpi bukanlah sesuatu yang kita lihat dalam tidur, tapi mimpi adalah hal yang sulit membuat kita tertidur"
(Cristiano Ronaldo)

“Ing ngarso sung tulodo, ing madyo mbangun karso, tut wuri handayani”
(Ki Hajar Dewantara)

“Bersikaplah tenang dan sabar dalam menghadapi suatu perkara, karena tindakan dengan terburu-buru bisa jadi tidak bijaksana”
(Efvinggo Fasya Jaya Sp)

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 Karyawan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018.** Shalawat beserta salam tetap terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW. 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.

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

1. Bapak 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. Ibu Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., selaku pembimbing I dan pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta memberikan motivasi, arahan, dan nasihat dalam proses perkuliahan maupun 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 nasihat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Drs. Nurdin, M.Si., selaku penguji skripsi penulis yang telah membantu mengarahkan dan memotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kak Wardani, S.Pd., M.Pd., terima kasih karena telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. 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.

12. Bapak Tusino, S.E., selaku manajer operasional terima kasih atas ketersediaannya memberikan kesempatan kepada saya untuk menjadikan PT. Anesta Agung Bandar Lampung sebagai tempat dalam penelitian skripsi ini.
13. Terima kasih atas seluruh staf karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung atas bimbingan, nasihat, motivasi serta informasinya yang bermanfaat untuk kepentingan penelitian dalam skripsi ini.
14. Kedua orang tuaku tercinta, Bapakku Taufik S, S.Pd.I., beribu kata terima kasih karena telah mendoakanku dalam pengharapan-pengharapan yang pasti. Kesabaran, senyuman, air mata, tenaga dan pikiran tercurah untuk anak-anakmu dan Ibuku Sri Muryanti yang selalu sabar mendidiku dan sangat menyayangiku dan doa Bapak Ibu menjadi kunci kesuksesanku dikemudian hari, tidak ada do'a yang terkabulkan selain do'a orang tua yang ikhlas.
15. Kedua kakakku Aprian Jayanti Safitri, S.E., dan Bedi Bakalun Jaya serta kedua kakak iparku Robin Nuryadin dan Mega Febriani, terima kasih atas canda tawa yang kalian berikan kepadaku ketika aku lelah dan mulai putus asa, serta untuk dukungan dan motivasi sepanjang umur ini.
16. Seluruh dewan guru yang telah mendidiku dari ketika aku menempuh jenjang pendidikan di Sekolah Dasar hingga saat ini, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan dan semoga menjadi bekalku kini dan kemudian hari untuk menjadi sosok yang lebih baik lagi.
17. Terima kasih kepada bapak Abdullah Chandra Kurniawan dan bapak Hayamudin, S.Pd., M.Pd., yang telah memberikan kesempatan, kemudahan dan segala bantuan selama saya melaksanakan KKN-PPL di Desa Bumi Baru dan SMAS PGRI 1 Blambangan Umpu Way Kanan.

18. Terima kasih kepada keluargaku selama KKN-PPL di Desa Bumi Baru dan SMAS PGRI 1 Blambangan Umpu Way Kanan, Mbah Semi, Mas Inal, Mak Yem, Mas Hari, Bu Carik, Pak Parik, Om Joni, Pak Kamto, Mang Rohim, Mbak Yeyen, keluarga besar swakarsa, Mas Indra beserta Bapak Ibu, Pak Suwarno, S.Pd., Pak Wahid, S.Pd.I, Pak Sahri, S.Pd., Pak Gustam, S.Pd.I, Pak Edi Sutikno, S.E., Ibu Rina, S.Pd., Ibu Yeni S.Pd., Mbak Reni dan Mas Hartono, atas segala kenagan dan pengalaman yang luar biasa dari kalian.
19. Teman-teman KKN-PPL desa Bumi Baru dan SMAS PGRI 1 Blambangan Umpu Way kanan, Dimas Yulian Putra, Ratih Meiliasari, Lulu'atul Farida, Nurul Cahyani, Ana Dianti, Desi Septiani, Elsa Oktavia, Rizky Insirawati, Rizky Monika GP, terima kasih untuk kebersamaannya dan pengalaman yang kalian berikan.
20. Terima kasih kepada sahabat seperjuanganku Mustofiarudin, Lutfi Arhammuddin, Ega Wibisono Zainudin, Afdy Rasyid, Prabowo Cahyadi Putra, Odi Darmawan, Lukas Hutagalung, Fery Destrian Octama, Sudirmanto, Aulia Bagas Pratikna, Abdur Rahman Haris, Galuh sandi, Purnomo Aji, Romario Purba, Muhammad Ikhsan, atas segala dukungan, motivasi, semangat selama ini, walaupun kita tidak bisa menggunakan toga bersama-sama tapi semoga kita semua bisa sukses sama-sama *Amin Allahumma Amin*.
21. Terima kasih kepada anggota Mancunian dan Marsiwe, Regis Lano, Aji Setio Nugroho, Arfan Hidayat, Puji Dwi Handoko, Rudi Aldianto, Angga Pebriandhika, Andhika Agus Pradana, Nata Sabda Kurniawan, I Made Andre Putra Sanjaya, Anggit Hargo Jati, dan Dedi Sugiantoni, Agam Maulana, Eko Setiawan, Dedi Irawan, Defit Saputra, Debi Panca Saputra, Gusman, Soni Hidayat, Vibi Ardian, Mayan Rinaldi, Beri Jun Astokiv, Pandu Cahya

Rafianda, atas dukungan, canda tawa, kisah indah dan silaturahmi yang terjalin hingga sekarang, semoga kita dapat meraih kesuksesan kita bersama, *Amin Allahumma Amin.*

22. Terima kasih kepada sahabat-sahabat pembimbing akademik dari ibu Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., Afdy Rasyid, Linda Novita Sari, Apriliani Istikawati, Nisa Ade Pratiwi, Rahayu, Siti Maharani, Wigati Nur Safitri, Noviea Setyowati, Fadil, Pandu, Dedi, yang telah memberikan dukungan dan motivasi semoga kita dapat meraih kesuksesan kita bersama, *Amin Allahumma Amin.*
23. Terima kasih kepada sahabat-sahabat ku Maya Riska Framayani, Yuyun Lestari, Rani Nuraini, Lia Nurmila, Herni Desriyani, Cindy Yolinda, Ana Tri Lestari, Tri Oktaviani Anensa, Sri Rahayu Kesuma Putri, Ega Gasela, yang telah memberi warna dalam hidupku, dan telah memberikan dukungan tanpa pamrih untuku, semoga tali silaturahmi tetap terjaga diantara kita.
24. Terima kasih kepada teman kosan Bi Nur, Sigit, Bang Dedi, Lingga, Ical, Revih, Sendy, Deni, Bang Guntur, Nanda, dan kakak tingkat Pendidikan Ekonomi Kak Kodri, Kak Yahya, Kak Rifki, Kak Hening, dan Kak Panji yang telah memberikan bantuan, motivasi dan warna dalam hidup semoga sukses dalam berkarya.
25. Terima kasih untuk Maidatul Janah yang selalu bersedia memberikan bantuan, dukungan, serta waktunya yang tidak bisa dibayar oleh apapun.
26. Teman-teman sekaligus keluarga Pendidikan Ekonomi angkatan 2014, terima kasih atas kebersamaan dan kenangan indah selama ini, suka dan duka kita bersama mencari ilmu untuk masa depan kita kelak dan tentunya untuk mencari ridho Allah SWT.

27. Seluruh kakak tingkat serta adik tingkat yang sudah berkarya maupun yang masih berusaha berkarya semoga sukses.
28. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan di atas kertas ini namun penulis mengucapkan terima kasih 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.

Bandar Lampung, 15 Maret 2018
Penulis,

Efvinggo Fasya Jaya Sp
NPM 1413031016

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	14
C. Pembatasan Masalah	14
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian.....	16
F. Manfaat Penelitian	17
G. Ruang Lingkup Penelitian	18

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Produktivitas Kerja	19
B. Kepuasan Kerja	24
C. Insentif Karyawan	28
D. Disiplin Kerja.....	31
E. Lingkungan Kerja	32
F. Penelitian yang Relavan	35
G. Kerangka Pikir	38
H. Hipotesis	41

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	43
B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data	44
C. Populasi dan Sampel	46
D. Variabel Penelitian	48
E. Definisi Konseptual Variabel	49

F. Definisi Operasional Variabel	50
G. Uji Persyaratan Instrumen	51
1. Uji Validitas Angket	51
2. Uji Reliabilitas Angket	54
H. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	56
1. Uji Persyaratan Analisis	57
2. Uji Persyaratan Regresi Linier Ganda (Uji Asumsi Klasik)	59
3. Pengujian Hipotesis	66

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	
1. Sejarah singkat Perusahaan	72
2. Visi dan Misi Perusahaan	74
3. Lokasi Perusahaan	75
4. Struktur Organisasi	75
B. Gambaran Umum Responden	78
C. Deskripsi Data	78
1. Data Insentif Karyawan	79
2. Data Disiplin Kerja	82
3. Data Lingkungan Kerja	84
4. Data Kepuasan Kerja	87
5. Data Produktivitas Karyawan	89
D. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	92
1. Uji Normalitas Data	92
2. Uji Homogenitas Sampel	93
E. Uji asumsi Klasik	95
1. Uji linieritas Garis Regresi	96
2. Uji Multikolinieritas	97
3. Uji autokorelasi	99
4. Uji Heteroskedastisitas	100
F. Analisis Data	103
1. Persamaan Struktural	106
2. Besarnya Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen Secara Proporsional	107
G. Pengujian Hipotesis/ Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur	112
1. Uji T Untuk Pengujian Hipotesis Secara Parsial	112
1.1. Pengaruh Insentif Karyawan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018	112
1.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018	113
1.3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/208	114
1.4. Hubungan Antara Variabel Eksogen (Insentif Karyawan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja) di PT. Anesta	

Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018	114
1.5. Pengaruh Insentif Karyawan (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Z) di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018	115
1.6. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Z) di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/ 2018	116
1.7. Pengaruh Lingkungan Kerja(X_3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Z) di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/ 2018	116
1.8. Pengaruh Kepuasan Kerja(Y) Terhadap Produktivitas Karyawan (Z) di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018	117
2. Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan	118
2.1. Pengaruh Insentif Karyawan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 20187/2018	118
2.2. Pengaruh Insentif Karyawan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y) Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan (Z) di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 20187/2018	119
H. Kesimpulan Analisis Statistik	120
I. Pembahasan	124
1. Pengaruh Insentif Karyawan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Anesta Agung Bandar Lampung	124
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT. Anesta Agung Bandar Lampung	126
3. Pengaruh Lingkungan (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT. Anesta Agung Bandar Lampung	127
4. Hubungan Insentif Karyawan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3)	130
5. Pengaruh Insentif Karyawan (X_1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Z) PT. Anesta Agung Bandar Lampung	131
6. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Z) PT. Anesta Agung Bandar Lampung	133
7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Z) PT. Anesta Agung Bandar Lampung	135
8. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Produktivitas Karyawan (Z) PT. Anesta Agung Bandar Lampung	137
9. Pengaruh Insentif Karyawan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Anesta Agung Bandar Lampung	139
10. Pengaruh Insentif Karyawan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y) PT. Anesta Agung Bandar Lampung	141

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	144
B. Saran	146

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Bandar Lampung	2
2. Data Jumlah Karyawan PT. Anesta Agung	4
3. Data Pengiriman Barang (Ekspedisi) PT. Anesta Agung	6
4. Data Absensi Karyawan PT. Anesta Agung	8
5. Data Insentif Karyawan PT. Anesta Agung	9
6. Data Pelanggaran Jam Kerja PT. Anesta Agung	11
7. Data Kondisi Lingkungan Kerja PT. Anesta Agung	13
8. Penelitian yang Relevan	35
9. Data Jumlah Karyawan PT. Anesta Agung	46
10. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	50
11. Data Distribusi Frekuensi Insentif Karyawan PT. Anesta Agung	80
12. Data Kategori Variabel Insentif Karyawan PT. Anesta Agung	81
13. Data Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja PT. Anesta Agung	83
14. Data Kategori Variabel Disiplin Kerja PT. Anesta Agung	84
15. Data Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja PT. Anesta Agung	85
16. Data Kategori Variabel Lingkungan Kerja PT. Anesta Agung	86
17. Data Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja PT. Anesta Agung	88
18. Data Kategori Variabel Kepuasan Kerja PT. Anesta Agung	89
19. Data Distribusi Frekuensi Produktivitas Karyawan PT. Anesta Agung	90
20. Data Kategori Variabel Produktivitas Karyawan PT. Anesta Agung	91
21. Data Rekapitulasi Uji Normalitas	93
22. Data Rekapitulasi Uji Homogenitas	94
23. Data Rekapitulasi Linieritas Regresi	97
24. Data Rekapitulasi Uji Multikolinieritas	98
25. Data Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas	102
26. Data Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-Struktur 1	122
27. Data Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-Struktur 2	123
28. Data Rangkuman Dekomposisi Dari Koefisien Jalur	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan <i>Turnover</i> dan Absensi	7
2. Kerangka Berpikir Penelitian	41
3. Model Diagram Jalur	68
4. Model Persamaan Dua Jalur	69
5. Sub Struktur 1	69
6. Sub Struktur 2	70
7. Struktur Organisasi PT. Anesta Agung	76
8. Kurva <i>Durbins-Watson</i>	100
9. Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian	103
10. Model Persamaan Dua Jalur	104
11. Sub Struktur 1	104
12. Sub Struktur 2	105
13. Sub Struktur 1	107
14. Sub Struktur 2	109
15. Diagram Jalur Lengkap	111

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Angket	152
2. Angket	156
3. Data Penelitian	163
4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	164
5. Uji Reliabilitas	165
6. Uji Normalitas	166
7. Uji Homogenitas	167
8. Uji Linearitas Regresi	168
9. Uji Multikolinearitas	170
10. Uji Autokorelasi	171
11. Uji Heteroskedastisitas	172
12. Uji Hipotesis	173
13. Hubungan Antar Variabel Eksogen	174
14. Pengaruh Insentif Karyawan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y) Secara Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan (Z) di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018	175
15. Surat Pengajuan Judul	176
16. Surat Izin Penelitian Pendahuluan	177
17. Surat Izin Penelitian	178
18. Surat Balasan Penelitian Pendahuluan	179
19. Surat Balasan Penelitian	180

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di Indonesia saat ini mengalami perubahan yang sangat pesat, hal ini salah satunya ditandai dengan ketatnya persaingan. Kualitas dan kuantitas barang maupun jasa menjadi semakin beragam sehingga konsumen dihadapkan dengan berbagai pilihan. Untuk bertahan dalam situasi ini, perusahaan harus mampu untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Fakta ini tentu mendorong perusahaan harus mempunyai faktor-faktor yang unggul dalam menunjang proses produksi.

Kota Bandar Lampung adalah pusat pemerintahan Provinsi Lampung dan sudah tidak asing lagi seperti kebanyakan pusat pemerintahan pada Provinsi-Provinsi lain di Indonesia, secara otomatis kota Bandar Lampung menjadi tempat menjamurnya kawasan industri perusahaan yang bergerak di berbagai bidang. Hal ini disebabkan karena kawasan kota yang memudahkan perusahaan dalam menyalurkan barang dan jasa yang dihasilkan karena fasilitas akses yang memadai, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dalam proses produksi maupun pemasaran barang dan jasa. Begitu juga dengan jumlah tenaga kerja yang tersebar di kota Bandar Lampung cukup banyak

sehingga mempermudah perusahaan dalam mencari tenaga kerja yang sesuai. Data jumlah perusahaan dan tenaga kerja di Kota Bandar Lampung yang sudah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Data Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja yang Terdaftar Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Tahun 2016

No.	Kecamatan	Jumlah Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja
1.	Teluk Betung Barat	3	80
2.	Teluk Betung Timur	3	55
3.	Teluk Betung Selatan	4	46
4.	Bumi Waras	2	42
5.	Panjang	3	49
6.	Tanjung Karang Timur	3	165
7.	Kedamaian	12	308
8.	Teluk Betung Utara	3	170
9.	Tanjung Karang Pusat	6	316
10.	Enggal	5	137
11.	Tanjung Karang Barat	2	14
12.	Kemiling	5	326
13.	Langkapura	2	28
14.	Kedaton	2	134
15.	Rajabasa	8	337
16.	Tanjung Senang	-	-
17.	Labuhan Ratu	1	27
18.	Sukarame	3	51
19.	Sukabumi	5	146
20.	Way Halim	4	39
Total		76	2470

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui pada tahun 2016 ada 76 perusahaan yang ada di Kota Bandar Lampung dengan berbagai bidang usaha. Salah satu perusahaan tersebut adalah PT. Anesta Agung, perusahaan ini berdiri pada tahun 1987 saat itu masih berbentuk usaha perseorangan dengan merek PD. Andys Sejahtera dan baru pada tahun 1994 perusahaan ini berubah status menjadi perusahaan berbadan hukum dengan nama PT. Anesta Agung yang

pada saat itu beralamat di Jalan Kartini No. 65 Tanjung Karang Kota Bandar Lampung. Pada tahun 1995 perusahaan ini pindah kantor ke Jalan Soekarno Hatta No. 111 Kedamaian Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung sampai dengan sekarang. PT. Anesta Agung sedikitnya bergerak di lima bidang usaha yaitu, usaha perdagangan umum, perikanan, peternakan, pertanian, dan jasa angkutan (ekspedisi barang). Karena PT. Anesta Agung merupakan salah satu perusahaan besar dan bergerak di lima bidang yang berbeda tak heran jika PT. Anesta Agung mempunyai alamat kantor yang tersebar dan terpisah untuk setiap bidangnya. Sebab itu dalam penelitian ini peneliti akan terfokus pada bidang usaha jasa angkutan (ekspedisi barang) yang berkantor di Kota Bandar Lampung. Peneliti tertarik dengan fenomena sekarang yang semakin banyak masyarakat atau perusahaan yang percaya menggunakan jasa ekspedisi barang PT. Anesta Agung Bandar Lampung padahal banyak pesaing yang menawarkan jasa serupa. Setidaknya sekarang ini PT. Anesta Agung Bandar Lampung telah memiliki 22 relasi perusahaan yang menggunakan jasanya.

Kepercayaan masyarakat atau perusahaan menggunakan jasa ekspedisi barang PT. Anesta Agung Bandar Lampung tidak terlepas dari berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut adalah sumber daya manusia, tentu sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pengelolaan yang profesional diharapkan tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk jalannya sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus dimiliki setiap perusahaan. Menurut Hariandja (2002: 56) “jika tidak adanya peran dari sumber daya manusia, segala aktivitas dalam suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik”. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor tenaga kerja merupakan modal utama yang harus diperhatikan demi keberlangsungan perusahaan.

Berangkat dari hal ini, perusahaan tentu mengharapkan karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan cara kerja yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan sehingga terjadi peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa. Jumlah karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Data Jumlah Karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Administrasi	9
2.	Mekanik	8
3.	Operasional	1
4.	Security	9
5.	Driver	60
Total		87

Sumber : PT. Anesta Agung Bandar Lampung tahun 2017

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung berjumlah 87 orang yang bekerja di 5 departemen, tentu semua karyawan tidak bekerja secara individual, melainkan mereka bekerja sama dan saling bergantung satu sama lain. Menurut Handoko (2003: 54) “perusahaan

dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas khususnya karyawan sebagai *man power* dan sebagai aset perusahaan yang berpengaruh terhadap maju dan mundurnya perusahaan, atau dengan kata lain manusia adalah faktor kunci penentu sukses dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi”. Sejalan dengan teori di atas yang menyebutkan karyawan sebagai kunci penentu sukses dan kegagalan pencapaian tujuan suatu perusahaan tentu membuat perusahaan harus benar-benar memperhatikan karyawannya, salah satu ciri perusahaan memperhatikan karyawannya adalah dengan melakukan pemberian insentif karyawan, menciptakan disiplin kerja, dan memfasilitasi karyawan dengan lingkungan kerja yang baik. Dengan melakukan hal tersebut bukan tidak mungkin perusahaan akan mencapai produktivitas kerja yang diinginkan.

Produktivitas kerja karyawan didukung dengan adanya pemberian insentif karyawan, disiplin kerja, dan terciptanya lingkungan kerja yang baik, ketiga hal ini merupakan faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Menurut Siagian (2002: 5) “Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal”. Dalam hal ini PT. Anesta Agung Bandar Lampung yang salah satu bidang usahanya dalam bidang ekspedisi barang tentu produktivitas kerja karyawannya dapat terlihat dari seberapa efektif dan efisien kerja karyawan dalam pengiriman barang. Data pengiriman barang (ekspedisi) yang telah diselesaikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3. Data Pengiriman Barang (Ekspedisi) yang Telah Diselesaikan Oleh PT. Anesta Agung Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah Pengiriman yang Diselesaikan (Ekspedisi)		
		Target	Realisasi	Persentase %
1.	Januari	150	100	66,7
2.	Februari	150	108	72
3.	Maret	150	89	59,4
4.	April	150	105	70
5.	Mei	150	92	61,4
6.	Juni	150	96	62,7
7.	Juli	120	54	41,7
8.	Agustus	150	83	55,3
9.	September	150	88	58,6
10.	Oktober	150	68	45,4
11.	November	150	83	55,4
12.	Desember	150	62	41,3
Total		1770	1028	58,7

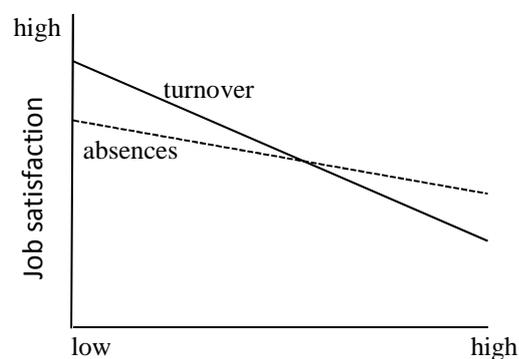
Sumber : PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui pada tahun 2016 PT. Anesta Agung Bandar Lampung telah menyelesaikan pengiriman barang sebanyak 1028 kali atau hanya 58,7% dari target yang ditentukan. Jumlah pengiriman barang setiap bulannya mengalami fluktuasi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan yang masih belum optimal dan konsisten dalam mencapai target yang ditentukan, bahkan dari bulan Januari hingga Desember produktivitas karyawan tidak pernah mencapai target yang ditentukan, tentu ini merupakan masalah produktivitas kerja karyawan yang nyata adanya di PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Hal tersebut dikarenakan tidak terciptanya kepuasan kerja serta kurangnya dukungan insentif karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang baik dalam menunjang produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

Salah satu yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri dapat di artikan sebagai keadaan emosional atau respon afektif seseorang terhadap berbagai situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi segala yang berkaitan dengan kebutuhan, keinginan dan harapan yang dihadapi para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat

Handoko dalam Sutrisno (2010: 75) “mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja”.

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan beberapa variabel seperti yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 117) di buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan “Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan”. Berdasarkan teori di atas hubungan kepuasan kerja dengan *turnover* dan absensi dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



Sumber : Keith Davis dalam A .A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 118)

Gambar 1 . Hubungan Kepuasan Kerja Dengan *Turnover* dan Absensi

Berdasarkan Gambar 1, dapat diketahui kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan tingkat kecenderungan ketidakhadiran yang rendah, sebaliknya kepuasan kerja rendah dihubungkan dengan karyawan yang sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Sejalan dengan teori diatas, tentu salah satu cara mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan itu sendiri. Absensi karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4. Data Absensi Karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung Bulan September 2017

No	Nama Departemen	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja	Tidak Hadir (Hari)	Presentase Ketidakhadiran (%)
1	Administrasi	9	26	91	38,88
2	Mekanik	8	26	54	25,96
3	Operasional	1	26	1	3,84
4	Security	9	26	0	0
5	Driver	5	26	40	30,76

Sumber : PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017

Catatan : Hanya Head Driver yang Melakukan Absensi

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung yang cukup tinggi. Dari lima departemen hanya departemen *security* yang mampu mencatat 0% presentase ketidakhadiran, sedangkan departemen dengan tingkat presentase paling tinggi yaitu departemen administrasi sebesar 38,88%, dilihat dari tingkat presentase ketidakhadiran di atas yang cukup tinggi menunjukkan belum terciptanya kepuasan kerja. Tentu ini menjadi masalah yang nyata bagi PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan tentu menggambarkan tingkat kepuasan kerja yang buruk, yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain yaitu, insentif karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Perusahaan harus memperhatikan insentif karyawan, karena dengan adanya insentif karyawan yang sesuai dengan beban yang dibebankan kepada karyawan maka karyawan itu akan menciptakan kepuasan kerja, sebaliknya jika pemberian insentif karyawan dilaksanakan asal-asalan maka akan menurunkan kepuasan kerja yang berujung pada penurunan produktivitas karyawan. Adanya insentif ini tentu saja juga memotivasi karyawan baik secara moril maupun materil, adanya insentif yang sesuai dengan apa yang dikerjakan akan membuat karyawan merasa penting bagi perusahaan dan akan menciptakan kompetisi yang bersifat membangun pada karyawan. Pengertian insentif karyawan sendiri salah satunya dikemukakan oleh

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 89) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengartikan “insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpi organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain. Insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukakn oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi”.

Pemberian insentif karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung tahun 2017, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 5. Data Insentif yang Diberikan PT. Anesta Agung Bandar Lampung Kepada Karyawan Tahun 2017

No	Nama Departemen	Insentif	Keterangan
1	Driver	10%	Dari total keuntungan bersih yang bisa dicapai oleh masing-masing <i>driver</i>

Sumber : PT. Anesta Agung Bandar Lampung tahun 2017

Catatan : Tidak Ada Insentif Untuk Departemen Lainnya

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui pemberian insentif karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung sebesar 10% dari total keuntungan bersih yang didapatkan oleh individu *driver*, pemberian insentif yang tidak tetap ini tentu membuat *driver* belum mencapai kepuasan kerja, ditambah karyawan dari departemen lain yang tidak ada pemberian insentif, ini membuat kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan dari departemen lain belum optimal, padahal seharusnya setiap departemen memiliki hak yang sama untuk mendapatkan insentif kerja mengingat antar departemen saling bergantung dan mempengaruhi produktivitas PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

Produktivitas kerja juga dipengaruhi disiplin kerja, tidak dapat dipungkiri disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam peningkatan proses produktivitas kerja, dengan adanya kesadaran karyawan yang tinggi terhadap pentingnya disiplin kerja tentu akan berpengaruh terhadap produktivitasnya, dengan berkerja secara disiplin, karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Keith Davis dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 129) di buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan mengemukakan bahwa “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dalam hal ini PT. Anesta Agung Bandar Lampung yang bergerak pada bidang ekspedisi barang maka kedisiplinan kerja karyawan sangat penting, ketepatan waktu pengiriman dan kondisi barang yang dikirim merupakan dua hal yang paling utama yang

diharapkan oleh konsumen, tentu ketepatan waktu dan kondisi barang yang tetap baik tidak akan tercipta jika tidak adanya kedisiplinan karyawan dalam proses ekspedisi. Pada PT. Anesta Agung Bandar Lampung sendiri tidak jarang karyawan yang masih melakukan pelanggaran, mulai dari terlambat jam masuk kantor, *driver* ekspedisi yang tidak sesuai rute perjalanan sehingga menambah resiko barang sampai ke pelanggan tidak tepat waktu, dan *driver* yang terlalu lama istirahat pada saat perjalanan.

Masalah-masalah yang sudah nyata tersebut tentu tidak bisa dibiarkan begitu saja dengan harapan para karyawan yang melanggar prosedur dan peraturan dapat sadar dengan sendirinya, disini diperlukan fungsi manajer sebagai pengawas, pengawasan sendiri dilakukan untuk kembali memperketat prosedur dan peraturan yang mulai tidak diindahkan oleh karyawan. Dengan terciptanya disiplin kerja tentu akan menciptakan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Salah satu yang bisa menjadi pengukuran disiplin kerja adalah disiplin waktu. Data disiplin waktu karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung tahun 2016 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 6. Data Pelanggaran Jam Kerja yang Dilakukan Karyawan PT. Anesta Agung Pada Bulan September 2017

No	Nama Departemen	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja	Pelanggaran Jam Kerja (Kali)	Presentase Pelanggaran (%)
1	Administrasi	9	26	2	0,85
2	Mekanik	8	26	0	0
3	Operasional	1	26	0	0
4	Security	9	26	145	61,96
5	Driver	5	26	7	5,38

Sumber : PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui bahwa masih adanya karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung yang melanggar disiplin jam kerja perusahaan. Hal ini tentu berpengaruh terhadap produktivitas PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

Meskipun PT. Anesta Agung Bandar Lampung ini tidak melakukan produksi barang tetapi lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dimana lingkungan kerja secara langsung dapat mempengaruhi proses kerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang optimal, begitu sebaliknya lingkungan kerja yang buruk maka akan menciptakan produktivitas yang buruk. Sejauh ini PT. Anesta Agung Bandar Lampung belum dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Padahal kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat tenaga kerja dan waktu kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Sedarmayanti (2009: 21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Kondisi lingkungan kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung tahun 2017 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 7. Data Kondisi Lingkungan Kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017

No	Indikator	Kondisi
1	Penerangan/ cahaya	Kurang Baik
2	Temperatur/ suhu udara	Baik
3	Sirkulasi udara	Baik
5	Kebisingan	Baik
6	Getaran mekanis	Baik
7	Bau tidak sedap	Baik
8	Tata warna ruang kerja	Kurang Baik
9	Dekorasi di ruang kerja	Kurang Baik
10	Keamanan	Baik
11	Ruang gerak yang diperlukan	Baik
13	Hubungan karyawan	Baik

Sumber : Hasil Wawancara Peneliti Kepada 30 Karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui terdapat tiga indikator yang berada dalam kondisi kurang baik dalam menunjang produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Adanya keadaan ini tentu menjadi hambatan tersendiri bagi karyawan dalam proses ekspedisi, belum lagi PT. Anesta Agung Bandar Lampung juga memasang target ekspedisi yang harus diselesaikan setiap bulannya. Pada keadaan ini seharusnya terjadi keseimbangan antara keinginan perusahaan dan kebutuhan karyawan di PT. Anesta Agung Bandar Lampung, karena baik secara langsung maupun tidak langsung kondisi lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang akan berujung pada naik atau turunnya produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik merumuskan judul penelitian sebagai berikut. **“Pengaruh Insentif Karyawan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Produktivitas kerja karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung belum optimal.
2. Rendahnya tingkat kepuasan kerja yang disebabkan oleh faktor-faktor dalam bekerja belum sesuai dengan keinginan karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
3. Pemberian insentif yang fluktuatif dan tidak pada seluruh departemen karyawan di PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
4. Tingkat kedisiplinan karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung yang rendah terutama disiplin waktu.
5. Lingkungan kerja yang tercipta di dalam perusahaan belum keseluruhan baik sehingga menyebabkan turunnya produktivitas karyawan untuk mencapai target yang ditentukan oleh PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan. Peneliti ini hanya dibatasi dan berfokus pada variabel insentif karyawan (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), kepuasan kerja (Y) dan produktivitas karyawan (Z) di PT. Anesta Agung Bandar Lampung tahun 2017/2018.

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 yang signifikan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung?
4. Apakah ada hubungan yang positif antara insentif karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja?
5. Apakah ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung?
6. Apakah ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung?
7. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung?
8. Apakah ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung?
9. Apakah ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung?

10. Apakah ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui hubungan yang positif antara insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
6. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
7. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
8. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

9. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
10. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk memberikan wawasan khususnya pada penelitian tentang insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan
- b. Untuk memperkaya dan melengkapi khasanah keilmuan yang sudah diperoleh dari penelitian sebelumnya
- c. Untuk dapat memberikan sumbangan bagi para peneliti selanjutnya dan memberikan wawasan pengetahuan dalam meningkatkan ilmu ekonomi

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan, dalam hal ini PT. Anesta Agung Bandar Lampung dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan karyawan dalam peningkatan produktivitas.

3. Bagi Pihak Luar Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi wawasan, acuan, dan pengetahuan serta bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah insentif karyawan (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), kepuasan kerja (Y), dan produktivitas karyawan (Z).

2. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

3. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

4. Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah pada tahun 2017/2018

5. Disiplin Ilmu

Disiplin ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Menurut Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sedangkan menurut Sumarso (2003: 63) produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik- karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003: 4).

Ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 4).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan tentu mengharapkan produktivitas kerja karyawan yang optimal, dalam mencapai produktivitas yang optimal perusahaan harus memperhatikan banyak faktor yang mempengaruhinya. Banyak faktor yang mempengaruhi kerja karyawan disuatu perusahaan baik faktor fisik maupun non fisik.

Menurut Anoraga (2005: 56) ada sepuluh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sebagai berikut.

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

Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana

Indira M (2007: 227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut.

1. Tenaga kerja
2. Seni serta ilmu manajemen
Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.
3. Modal
Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangatkerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

3. Pengukuran Produktivitas

Salah satu aspek penting di dalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan kemampuan serta pemanfaatan sumber-sumber yang relatif terbatas adalah mempergunakan sumber-sumber tersebut seefisien mungkin. Penggunaan sumber seefisien mungkin akan cenderung kearah peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Pengukuran atau penilaian produktivitas perusahaan merupakan pengukuran terhadap produktivitas atau prestasi kerja karyawan, yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengukuran atau penilaian produktivitas karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan, apakah baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan. Hal ini digunakan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Dengan pengukuran produktivitas atau prestasi kerja berarti

para bawahan mendapat perhatian atasan sehingga mendorong bawahan untuk lebih bergairah dalam bekerja.

Secara umum menurut Muchdarsyah Sinungan (2003: 23) pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu sebagai berikut.

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

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

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan
3. Ketepatan waktu merupakan suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat, dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi tenaga kerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Penilaian produktivitas kerja karyawan tentu sangat penting bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri, karena dengan adanya penilaian ini diharapkan karyawan dapat lebih berkompetensi dan berprestasi dalam bekerja, selain itu bagi perusahaan penilaian produktivitas kerja dapat menjadi acuan seberapa efektif dan efisien karyawan dalam bekerja.

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

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja Karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh David J. Summanth terjemahan dari Friyatiningasih (2003: 42) adalah sebagai berikut.

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa.
2. Pengukuran produktivitas berguna untuk perencanaan sumber daya, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Usaha pengukuran tingkat produktivitas dapat digunakan untuk menyusun kembali tujuan ekonomi perusahaan dan non perusahaan.
4. Hasil pengukuran tingkat produktivitas dapat digunakan untuk merencanakan target tingkat produktivitas dimasa yang akan datang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas dapat ditentukan berdasarkan perbedaan antara tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.

6. Pengukuran produktivitas dapat dipakai untuk membandingkan prestasi kerja manajemen dalam perusahaan yang sejenis, baik sektor industri maupun disektor nasional.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari pengukuran produktivitas dipergunakan dalam perencanaan tingkat keuntungan perusahaan.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 117) di buku manajemen sumber daya manusia perusahaan mengemukakan bahwa “kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja”. Ada pula menurut Menurut Hasibuan (2003: 202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”.

2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 120) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia perusahaan dikemukakan teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu sebagai berikut.

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding (*comparison person*)).

- b. Teori perbedaan atau (*discrepancy theory*)
Apabilayang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan pegawai tidak puas.
- c. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)
Menurut teori ini, 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.
- d. Teori pandangan kelompok (*social reference group theory*)
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.
- e. Teori dua faktor dari Herzberg
Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukasn faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.
- e. Teori pengharapan (*exceptancy theory*)
Teori ini mengngkapkan bahwa motivasi merupakan suatu produksi daribagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009: 82) “Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan”. Sedangkan Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Sutrisno (2009: 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Kesempatan Untuk Maju
Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan Kerja
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawasan
Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.
6. Faktor Intrinsik Dari Pekerjaan
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi Kerja
Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek Sosial Dalam Pekerjaan.
Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins (2008: 110) sebagai berikut.

1. 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.
2. 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.
3. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan 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.
5. 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.

Menurut Robbins (2003: 73) terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

1. *Single Global Rating*

Yaitu tidak lain dengan minta individu merespon atas satu pertanyaan seperti: dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara "*Highly Satisfied*" dan "*Highly Dissatisfied*".

2. *Summation Score*

Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, *supervisor*, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan kondisi kerja.

Sedangkan Greenberg dan Baron (2003: 151), menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

1. *Rating Scales* dan Kuesioner

Rating scales dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scales* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

2. *Critical Incidents*

Disini individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan. Jawaban mereka dipelajari untuk mengungkap tema yang mendasari. Sebagai contoh misalnya apabila banyak pekerja menyebutkan situasi di pekerjaan dimana mereka diperlakukan kasar oleh *supervisor* atau apabila pekerja memuji *supervisor* atas sensitifitas yang ditunjukkan pada masa yang sulit, gaya pengawasan memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja mereka.

3. *Interviews*

Interview merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur. Dengan mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis, hubungan pekerjaan dengan sikap dapat dipelajari.

C. Insentif Karyawan

1. Pengertian Insentif

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 89) insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan

oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Sedangkan pendapat lain tentang pengertian insentif karyawan juga dikemukakan oleh Hasibuan (2005: 57) yang mengartikan “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan produktivitas kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Bentuk-Bentuk Insentif

Menurut Hariandja (2002: 145), bentuk-bentuk insentif adalah sebagai berikut.

1. *Piece Rate*, yaitu insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan.
2. *Production Bonus*, yaitu tambahan upah yang di terima akibat hasil kerja melebihi standar kerja yang di tentukan, dimana pekerja juga mendapatkan upah pokok.
3. *Commission*, yaitu diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual.
4. *Maturity Curve*, yaitu organisasi mengembangkan apa yang disebut dengan manurity curve, yang merupakan kurva menunjukkan jumlah tambahan gaji yang dicapai sesuai dengan prestasi kerja dan masa kerja
5. *Merit Raisis*, yaitu diartikan dengan sifat terpuji, jasa, atau bakat yang dimiliki seseorang.
6. *Pay for knowledge our pay for skill compensatim*, yaitu pemberian insentif yang didasarkan hukum pada yang dikerjakan oleh seseorang akan menghasilkan produk nyata, tetapi pada apa yang dapat dilakukan organisasi melalui pengetahuan yang diperoleh
7. *Nonmonetary Incentive*, yaitu berupa fasilitas kerja seperti mobil dinas, rumah dinas, dan lain sebagainya.
8. Insentif eksekutif, yaitu bonus yang diberikan kepada para manajer atau eksekutif, yaitu bonus yang diberikan kepada para manajer atau aksekutif atas peran yang mereka berikan untuk menetapkan dan mencapai tingkat keuntungan tertentu bagi organisasi.

3. Jenis-Jenis Insentif

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

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

4. Tujuan Insentif

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

1. Meningkatkan moral kerja pegawai.
2. Memotivasi pegawai
3. Meningkatkan kepuasan kerja.
4. Memikatkan pegawai-pegawai baru.
5. Mengurangi putaran pegawai.
6. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan.
7. Menggunakan kompensasi secara lebih baik.
8. Meningkatkan keamanan pegawai.
9. Mempertahankan posisi yang menguntungkan
10. Meningkatkan citra organisasi di kalangan pegawai.

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 129) di buku manajemen sumber daya manusia perusahaan mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Menurut Hasibuan (2009: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 129) Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu sebagai berikut.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada di dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, memberikan pelajaran pada pelanggar.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan
2. Tenaga kerja.
Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan tenaga kerja.
3. Teladan pemimpin
Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan tenaga kerja karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan tenaga kerja, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Pengawasan melekat
Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan tenaga kerja perusahaan. Pemimpin harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

E. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat

dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut 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.

2. Jenis-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.

3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

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

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

F. Penelitian yang Relevan

Beberapa ringkasan penelitian yang relevan yang menjadi acuan peneliti dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 8. Penelitian yang Relevan

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Bintoro	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang	1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Parameter estimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,386 dengan signifikansi sebesar 0,008, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,221 dengan signifikansi sebesar 0,027, dan Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 7,345 dengan signifikansi sebesar 0,002. Hasil tersebut lebih kecil dari nilai (0,5) sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

tabel lanjutan

2	Dian Mardiono	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar $0,0000 < \alpha 0,05$, sehingga motivasi, dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Pengujian hipotesis secara parsial nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000, dan nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,0000 < (\alpha) 0,05$, sehingga variabel motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Hasil perhitungan koefisien determinasi parsial variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah motivasi karena mempunyai nilai koefisien determinasi parsialnya paling besar yaitu sebesar 0,3867.
3	Muhammad Sukri	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas hal ini diperoleh dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,938 > 1,661$ dengan signifikansi $0,000 < 0,1$ maka H_1 diterima.
4	Rahmat Rocky Sanjaya	Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan PT.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh langsung Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASKRINDO. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,111 > 1,990$ dan sig.

tabel lanjutan

		ASKRINDO	<p>$0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.</p> <p>2. Ada pengaruh langsung Insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASKRINDO. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel atau $5,111 > 1990$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASKRINDO. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $> t$ tabel atau $5,219 > 1990$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.</p>
5.	Swandono Sinaga	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)	<p>1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra unggul pusaka pelalawan riau. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diketahui dari t hitung $(9,499) > t$ tabel $(0,276)$ dan sig $(0,000) < 0,05$. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesa yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.</p>

G. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan setiap perusahaan baik swasta maupun pemerintah. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah penggerak dari seluruh sarana perusahaan yang tersedia. Sumber daya alam yang berlimpah, modal yang besar, teknologi yang canggih tidak akan berarti apapun tanpa adanya produktivitas atau kemampuan kerja yang baik dari para karyawan.

Penelitian ini terdiri dari variabel endogen yaitu produktivitas kerja karyawan (Z), tiga variabel eksogen yaitu insentif karyawan (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), serta satu variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja (Y). Selanjutnya ke empat variabel tersebut diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengaruh dari ketiga variabel eksogen terhadap variabel endogen serta pengaruh variabel *intervening* terhadap variabel endogen.

Insentif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, insentif diberikan agar dapat memotivasi sehingga karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya, sehingga kinerjanya meningkat dan perusahaan pun mampu menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang kompetitif. Dengan pemberian insentif, karyawan tentu akan menjadi termotivasi dan lebih semangat dalam bekerja untuk peningkatan produktivitas kerja. Sesuai dengan pendapat Sirait (2006: 202) “Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas kerja yaitu insentif. Insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan

motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya”

Disiplin kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja tentu karyawan akan bekerja sesuai peraturan dan prosedur yang sudah ditentukan oleh perusahaan, bekerja sesuai peraturan dan prosedur yang telah ditentukan merupakan harapan setiap perusahaan, karena dengan disiplin kerja maka akan menciptakan peningkatan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009: 193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan di mana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan.”

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas kerja karyawan secara sehat, optimal, aman, dan rasa nyaman.

Hal ini sependapat menurut mardiana (2005: 15) yang mengungkapkan bahwa 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.

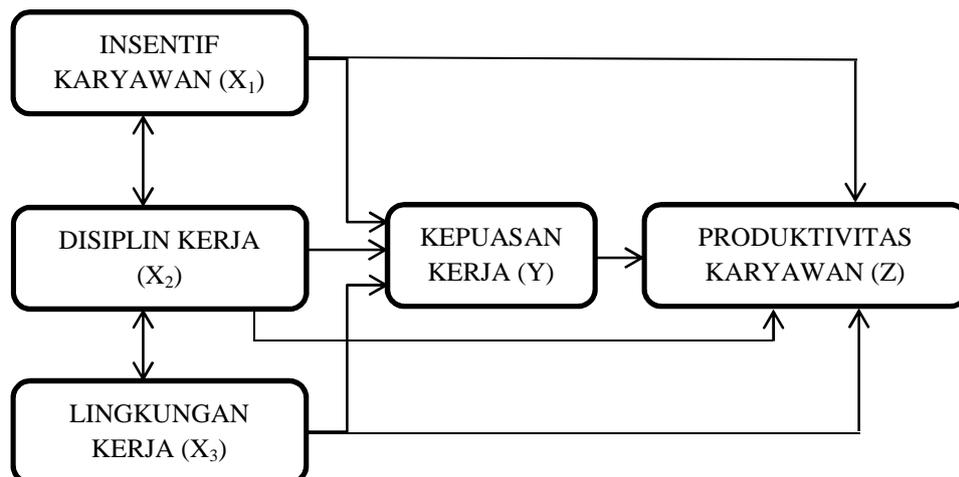
Kepuasan kerja berperan penting dalam produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan

tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di dalam perusahaan demi terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sependapat dengan Gibson (2000: 110) Secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Gibson menyatakan bahwa kemungkinan timbul hubungan timbal balik yang menunjukkan tidak adanya arah atau hubungan yang spesifik antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja.

Kepuasan kerja berperan penting dalam produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting, baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama untuk menciptakan keadaan positif di dalam perusahaan demi terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

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



Gambar 2 : Kerangka Berpikir Penelitian

H. Hipotesis

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

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
4. Diduga ada hubungan yang positif antara insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

5. Diduga ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
6. Diduga ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
7. Diduga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
8. Diduga ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
9. Diduga ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
10. Diduga ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*.

Menurut Sujarwo dan Basrowi (2009: 96) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya sedangkan verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu kondisi.

Selanjutnya menurut Sugiyono (2010: 12) 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.

Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh Insentif karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

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

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 antara lain sebagai berikut.

a. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang bersifat tidak terstruktur sehingga hasil data yang dikumpulkan bervariasi. Data yang diambil bersumber dari karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung yang menjadi subjek penelitian diberi kebebasan dalam mengutarakan pendapatnya, seperti gambaran umum perusahaan, hasil-hasil kuisioner, dan informasi-informasi penunjang penelitian.

b. Data Kuantitatif

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

2. Data Sekunder

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

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. Anesta Agung Bandar Lampung. Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

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 kuesioner yang disajikan berupa kuesioner tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah ada 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

Menurut Sugiyono (2006: 117) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung yang berjumlah 87 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 9. Data Jumlah Karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Administrasi	9
2.	Mekanik	8
3.	Operasional	1
4.	Security	9
5.	Driver	60
Total		87

Sumber : PT. Anesta Agung Bandar Lampung Per September 2017

2. Sampel

Menurut Soehartono (2004: 57) “Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya”. Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi digunakan rumus *Taro Yamane*.

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

Keterangan :

n : Jumlah sample minimal

N : Ukuran populasi

D : Tingkat signifikan (0,1)

Sugiyono (2009:65)

Berdasarkan rumus di atas besarnya sampel pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

$$n = \frac{87}{87(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{87}{1,87}$$

$$n = 46,52 = 47 \text{ orang}$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel yang digunakan adalah 47 orang karyawan. Teknik pengumpulan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random* yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini. Menurut Sugiyono (2010: 120) teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang

sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

D. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 60) Variabel Penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel Eksogen (*Exogenous Variabel*)

Variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Setiap variabel eksogen selalu variabel independen.. Tiga variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu insentif karyawan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3).

2. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyalah antara variabel eksogen dengan variabel endogen, sehingga variabel eksogen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel endogen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

3. Variabel Endogen (*Endogenous Variabel*)

Variabel endogen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan

oleh variabel lain di dalam model. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan (Z).

E. Definisi Konseptual Variabel

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

1. Insentif Karyawan (X_1)

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk materil atau nonmateril yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif sesuai dengan peraturan dan prosedur perusahaan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

3. Lingkungan kerja (X_3)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

4. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbendaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

5. Produktivitas Karyawan (Z)

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah insentif karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Indikator dalam variabel insentif karyawan antara lain gaji, upah lembur, dana transportasi, THR, pemberian cuti, dan asuransi karyawan dan indikator variabel disiplin kerja antara lain disiplin waktu, disiplin penggunaan peralatan, disiplin prosedur kerja, disiplin tata tertib sedangkan indikator variabel lingkungan kerja antara lain penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, keamanan kerja, hubungan karyawan. Variabel lainnya adalah variabel *intervening*, variabel *intervening* dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Indikator variabel kepuasan kerja antara lain tingkat penghasilan, absensi, tingkat *turnover*, fasilitas kerja, tingkat promosi. Sedangkan variabel endogen dalam penelitian ini yaitu produktivitas karyawan antara lain perbandingan input dan output. Definisi operasional dan pengukuran variabel disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 10. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Insentif karyawan	1. Gaji 2. Upah lembur 3. Dana transportasi 4. THR 5. Pemberian cuti 6. Asuransi karyawan	Interval dengan cara <i>semantic differensial</i>

tabel lanjutan

2	Disiplin kerja	1. Disiplin waktu 2. Disiplin penggunaan peralatan 3. Disiplin prosedur kerja 4. Disiplin tata tertib	Interval dengan cara <i>semantic differensial</i>
3	Lingkungan kerja	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Keamanan kerja 6. Hubungan karyawan	Interval dengan cara <i>semantic differensial</i>
4	Kepuasan kerja	1. Tingkat penghasilan 2. Absensi 3. Tingkat <i>turnover</i> 4. Fasilitas kerja 5. Tingkat promosi	Interval dengan cara <i>semantic differensial</i>
5	Produktivitas karyawan	1. Input 2. Output	Interval dengan cara <i>semantic differensial</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.

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

Keterangan :

R_x : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N : Jumlah sampel yang diteliti

X : Jumlah skor X

Y : Jumlah skor y

XY : Jumlah sampel antara X dan Y

(Riduwan dan Sunarto, 2009: 80)

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

Dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut adalah tidak valid.

Berdasarkan analisis pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Insentif Karyawan (X_1)

Kriteria 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 soal untuk variabel X_1 semua item soal valid, sehingga angket yang digunakan untuk variabel X_1 dalam penelitian ini berjumlah 7 soal.

2. Disiplin Keja (X_2)

Kriteria 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 soal untuk variabel X_2 semua item soal valid, sehingga angket yang digunakan untuk variabel X_2 dalam penelitian ini berjumlah 7 soal.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Kriteria 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 soal untuk variabel X_3 semua item soal valid, sehingga angket yang digunakan untuk variabel X_3 dalam penelitian ini berjumlah 7 soal.

4. Kepuasan Kerja (Y)

Kriteria 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 soal untuk variabel Y semua item soal valid, sehingga angket yang digunakan untuk variabel Y dalam penelitian ini berjumlah 7 soal.

5. Produktivitas Karyawan (Z)

Kriteria 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 soal untuk variabel Z semua item soal valid, sehingga angket yang digunakan untuk variabel Z dalam penelitian ini berjumlah 7 soal.

2. Uji Reabilitas 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 Cronbach*, sebagai berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Nilai reliabilitas instrumen

k : Jumlah item

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ_1^2 : Varians total

(Basrowi dan Kasinu, 2007: 256)

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 0,05 dan $dk = n$ maka angket memenuhi syarat reabel, 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 analisis pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Insentif Karyawan (X_1)

Alat ukur atau angket dinyatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0.05 dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur atau angket tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dari 7 soal untuk variabel X_1 alat ukur atau angket tersebut dinyatakan reliabel dengan koefisien 0.764 sehingga tingkat reabilitas tinggi.

2. Disiplin Kerja (X_2)

Alat ukur atau angket dinyatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0.05 dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur atau angket tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dari 7 soal untuk variabel X_2 alat ukur atau angket tersebut dinyatakan reliabel dengan koefisien 0.757 sehingga tingkat reabilitas tinggi.

3. Lingkungan Kerja (X_3)

Alat ukur atau angket dinyatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0.05 dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur atau angket tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dari 7 soal untuk variabel X_2 alat

ukur atau angket tersebut dinyatakan reliabel dengan koefisien 0.757 sehingga tingkat reabilitas tinggi.

4. Kepuasan Kerja (Y)

Alat ukur atau angket dinyatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0.05 dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur atau angket tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dari 7 soal untuk variabel Y alat ukur atau angket tersebut dinyatakan reliabel dengan koefisien 0.780 sehingga tingkat reabilitas tinggi.

5. Produktivitas Karyawan (Z)

Alat ukur atau angket dinyatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0.05 dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur atau angket tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dari 7 soal untuk variabel Z alat ukur atau angket tersebut dinyatakan reliabel dengan koefisien 0.722 sehingga tingkat reabilitas 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 dari pada 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 karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan baik secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji normalitas data populasi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Alat uji ini biasa disebut dengan uji K-S.

Syarat hipotesis yang digunakan sebagai berikut.

H_0 : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Statistik Uji yang digunakan.

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

Dimana :

$F_0(X_i)$: fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0

$S_n(X_i)$: Distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n

Kriteria pengujian :

- Tolak H_0 apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) < 0.025 berarti distribusi sampel tidak normal.
- Terima H_0 apabila nilai Asymp. Sig.(2-tailed) > 0.025 berarti distribusi sampel adalah normal.

b. Uji Homogenitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang bervarians homogen atau tidak. Uji homogenitas disini menggunakan uji *Levene Statistic*, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$F = \frac{(N - k) \sum_{t=1}^k N_t (\bar{Z}_t - \bar{Z})^2}{(k - 1) \sum_{t=1}^k \sum_{j=1}^{N_t} (Z_{ij} - \bar{Z})^2}$$

Dimana :

n = Jumlah observasi

k = Banyaknya kelompok

$$\bar{Z}_{ij} = |Y_{ij} - \bar{Y}_i|$$

\bar{Y}_i = Rata-rata dari kelompok ke i

\bar{Z}_i = Rata-rata kelompok dari Z_i

$\bar{Z}_{..}$ = Rata-rata menyeluruh (*overall mean*) dari Z_{ij}

Hipotesis dalam menentukan homogenitas populasi adalah :

H_0 = varians populasi adalah homogen

H_1 = varians populasi adalah tidak homogen

Kriteria pengujian :

- Jika probabilitas (Sig.) > 0,05 maka H_0 diterima
- Jika probabilitas (Sig.) < 0,05 maka H_0 ditolak

2. Uji Persyaratan Regresi Linier Ganda (Uji Asumsi Klasik)

a. Uji Kelinearian Regresi

Uji kelinieritasan garis regresi (persyaratan analisis) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini linier atau non linier, pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan ANOVA.

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

$$JKT = Y^2$$

$$\mathbf{JK (a)} = \frac{(\sum y^2)}{n}$$

$$\mathbf{JK (b/a)} = \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \right\}$$

$$\mathbf{JK (E)} = \sum xy \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \right\}$$

$$\mathbf{JK (S)} = \mathbf{JK (T)} - \mathbf{JK (a)} - \mathbf{JK (b/a)}$$

$$\mathbf{JK (TC)} = \mathbf{JK (S)} - \mathbf{JK (E)}$$

Tiap sumber varians mempunyai derajat kebebasan (dk) yaitu 1 untuk koefisien a, 1 untuk regresi b/a, n untuk total, n-2 untuk sisa, k-2 untuk tuna cocok, dan n-k untuk galat. Dengan adanya dk, maka besarnya kuadrat tengah dapat dihitung dengan jalan membagi dk dengan dk nya masing-masing sebagai berikut.

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

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

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

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

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

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

Untuk melakukan uji linieritas diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Model regresi berbentuk linier

H_1 : Model regresi berbentuk non linier

Kriteria pengujian :

Menggunakan koefisien signifikansi (Sig.) dengan cara membandingkan nilai Sig. dari *Deviation from Linearity* pada tabel ANOVA dengan $\Gamma = 0,05$ dengan kriteria “Apabila nilai Sig. pada *Deviation from Linearity* > Γ maka H_0 diterima. Sebaliknya H_0 tidak diterima”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005: 91) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinier. Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut.

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

Untuk melakukan uji multikolinieritas diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel independen

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

Apabila koefisien signifikan (sig. 2-tailed) $> \Gamma = 0,025$ maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independen, sebaliknya apabila koefisien signifikan $< 0,025$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas diantara variabel independennya

c. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum (Gujarati, 2003) dan uji t tidak dapat digunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah (Rietveld dan Sunaryanto, 2011). Metode uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *statistik Durbin-Waston*.

Tahap-tahap pengujian dengan uji *Durbin- Waston* sebagai berikut.

1. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS (*Ordinary Least Square*) dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan

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

2. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat Tabel Statistik Durbin-Waston untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai Durbin-Waston Upper, d_u dan nilai Durbin-Waston, d_l

3. Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada otokorelasi positif dan Hipotesis Alternatif sebagai berikut.

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

$$H_1 = \rho \geq 0 \text{ (ada autokorelasi positif)}$$

Mengambil keputusan yang tepat :

Jika $d < d_L$ tolak H_0

Jika $d < d_u$, tidak menolak H_0

Jika $d_L < d < d_u$ tidak tersimpulkan

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

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Aturan keputusan yang tepat :

a. Apabila $d < d_L$ tolak H_0

b. Apabila $d > d_u$ menolak H_0

c. Apabila $d_L < d < d_u$ tidak menolak H_0

d. Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan
(Sarwoko, 2005: 141)

Rumus hipotesis yaitu :

H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

H_1 : terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Kriteria pengujian :

Kriteria pengujian apabila nilai statistik *Durbin-Watson* berada diantara nilai dU hingga $(4 - dU)$ dengan $K = 3$ dan $n = 47$, asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi (Suliyanto, 2011: 129).

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005: 105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pengamatan yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu *rank* korelasi dari Spearman. Koefisien korelasi *rank* dari Spearman didefinisikan sebagai berikut.

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

Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.

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 heteroskedastisitas sebagai berikut.

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

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

Langkah II. Dengan 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 disemepel depan diuji dengan pengujian t sebagai berikut.

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

Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya atau regresi tidak mengandung gejala Heteroskedastisitas

H_1 : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya, atau regresi mengandung gejala Heteroskedastisitas

Kriteria pengujian :

Apabila *nilai sig. (2-tailed)* $< \Gamma = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk mengandung gejala heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut atau tolak H_0 , demikian sebaliknya apabila *nilai sig. (2-tailed)* $> \Gamma = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk tidak mengandung gejala heteroskedastisitas diantara data pengamatan atau terima H_0 (Tedi Rusman, 2015: 63).

3. Pengujian Hipotesis

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

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y serta dampaknya terhadap

Z. Pada penelitian ini analisis jalur dianalisis menggunakan program SPSS. Tahapan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut.

a. Menentukan Model Persamaan

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

$$\bullet \quad Y = \gamma_{X_1} + \gamma_{X_2} + \gamma_{X_3} + \epsilon_1 \quad (\text{Persamaan struktur 1})$$

$$\bullet \quad Z = \beta_{X_1} + \beta_{X_2} + \beta_{X_3} + \beta_Y + \epsilon_2 \quad (\text{Persamaan Struktur 2})$$

Keterangan :

X_1 = Insentif Karyawan

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

Y = Kepuasan Kerja

Z = Produktivitas Kerja

γ_{X_1} = Koefisien Jalur X_1 terhadap Y

γ_{X_2} = Koefisien Jalur X_2 terhadap Y

γ_{X_3} = Koefisien Jalur X_3 terhadap Y

$r_{X_1X_2}$ = Koefisien Korelasi X_1 dengan X_2

$r_{X_1X_3}$ = Koefisien Korelasi X_1 dengan X_3

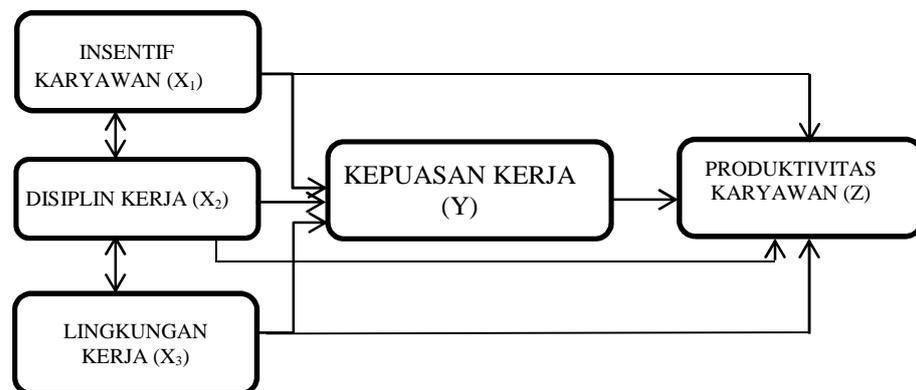
$r_{X_2X_3}$ = Koefisien Korelasi X_2 dengan X_3

β_{X_1} = Koefisien Jalur X_1 terhadap Z

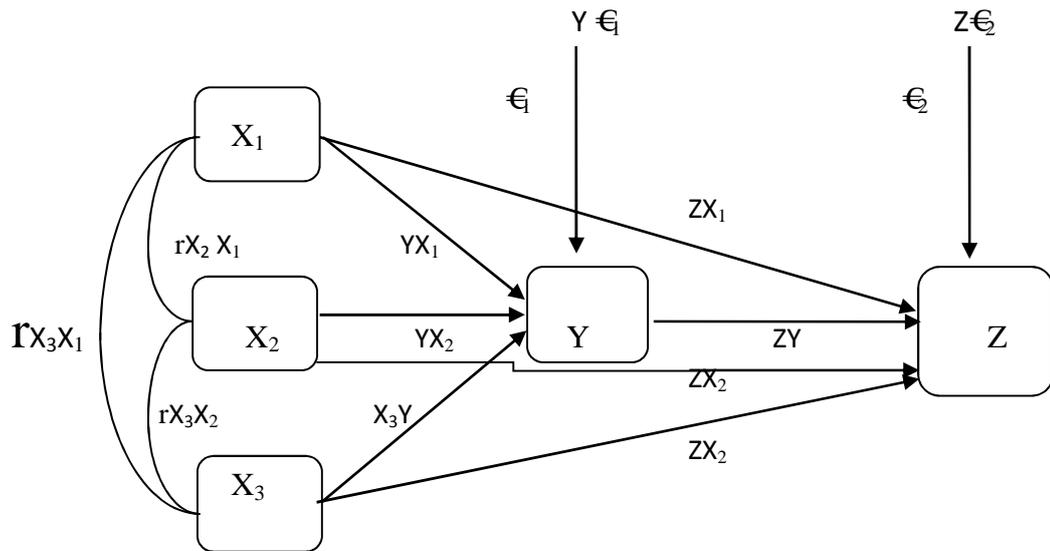
- ZX_2 = Koefisien Jalur X_2 terhadap Z
- ZX_3 = Koefisien Jalur X_3 terhadap Z
- ZY = Koefisien Jalur Y terhadap Z
- $y \in$ = Koefisien Jalur variabel lain terhadap Y di luar variabel X_1 dan X_2
- $z \in$ = Koefisien Jalur variabel lain terhadap Z di luar variabel X_1, X_2 dan Y

b. Membuat Diagram Jalurnya

Diagram alur lengkap pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



Gambar 3. Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian



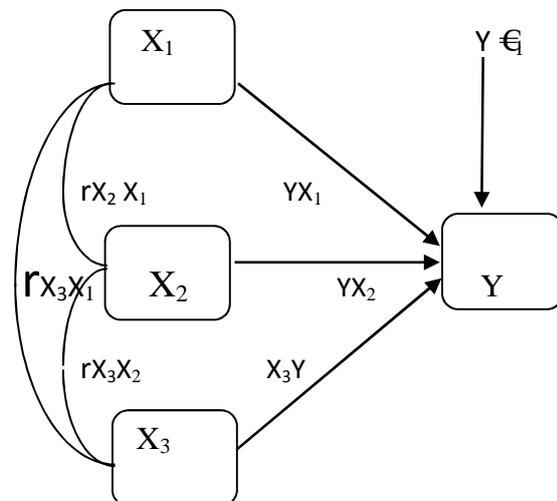
Gambar 4. Model Persamaan Dua Jalur

Diagram jalur di atas terdiri atas dua persamaan struktural, dimana X_1 dan X_2 adalah variabel eksogen dan Y serta Z adalah variabel endogen.

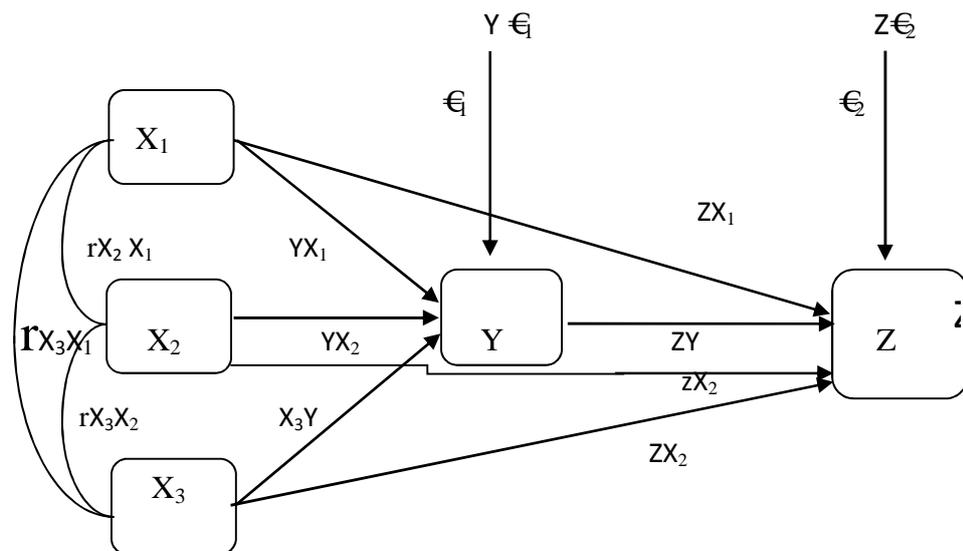
Persamaan Strukturalnya adalah sebagai berikut.

- $Y = yx_1 + yx_2 + yx_3 \epsilon_1$ (Persamaan struktur 1)
- $Z = zx_1 + zx_2 + zx_2 + zy + \epsilon_2$ (Persamaan Struktur 2)

Substruktur 1 :



Gambar 5. Substruktur 1



Gambar 6. Substruktur 2

- c. Membuat desain variabel, memasukkan data dan menganalisisnya

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

- d. Penafsiran hasil perhitungan SPSS.

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

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

1. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian

dapat dilihat dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi penelitian dengan taraf signifikansi 0,1 dengan kriteria sebagai berikut Apabila $F < 0,1$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Apabila $F > 0,1$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

2. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

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

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

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh insentif karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Anesta Agung Bandar Lampung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika lingkungan kerja karyawan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Ada hubungan yang positif antara insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja karyawan tercapai maka

akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berujung pada peningkatan produktivitas karyawan.

5. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka produktivitas karyawan akan meningkat.
6. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika disiplin kerja karyawan baik, maka akan produktivitas karyawan akan meningkat.
7. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika lingkungan kerja karyawan baik, maka produktivitas karyawan akan meningkat.
8. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika kepuasan kerja tercapai maka produktivitas karyawan akan meningkat.
9. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika insentif karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja tercapai maka kepuasan kerja akan meningkat.
10. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tercapai maka produktivitas karyawan akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh insentif karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Anesta Agung Bandar Lampung, maka penulis menyarankan hal hal sebagai berikut.

1. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif sesuai dengan harapan dan hasil bekerja dari karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, salah satunya memberikan bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat pada semua divisi.
2. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan dapat memperhatikan disiplin kerja karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, salah satunya dengan memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar peraturan. Meskipun dalam penelitian ini disiplin kerja dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena pengaruhnya tidak signifikan.
3. Kepada perusahaan diharapkan memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, salah satunya dengan memberikan fasilitas kerja yang baik.
4. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif karyawan disiplin kerja dan lingkungan kerja sesuai yang diharapkan karyawan karena dengan adanya insentif karyawan, disiplin dan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang berujung pada meningkatnya produktivitas karyawan.
5. Kepada perusahaan diharapkan memberikan insentif sesuai dengan harapan dan hasil bekerja dari karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas

karyawan salah satunya dengan memberikan kenaikan pangkat untuk karyawan berprestasi.

6. Kepada perusahaan diharapkan dapat memperhatikan disiplin kerja dengan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan, salah satunya dengan cara memperketat peraturan yang ada.
7. Kepada perusahaan diharapkan dapat memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan, salah satunya dengan memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan saat bekerja.
8. Kepada perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan saat bekerja agar membuat karyawan semakin puas akan pekerjaannya dan karyawan dapat bekerja lebih optimal untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
9. Kepada perusahaan diharapkan dapat menciptakan insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang baik agar terjadi kepuasan kerja pada karyawan.
10. Kepada perusahaan diharapkan memperhatikan insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus, 2002, *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi, edisi empat, buku dua*, BPFE, Yogyakarta.
- Anoraga, Panji 2005. *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Basrowi dan ahmad kasinu. 2007. *Metodologi penelitian sosial konsep, Prosedur dan aplikasi*: CV. Jenggala pustaka utama
- Friyatiningsih. 2003. *Pengaruh Biaya Kualitasterhadap Produktivitas Produksi Pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Cipadung*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James,L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusets.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar: Edisi Keenam*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta
- Handoko, Hani, T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnendi, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung*. PT. remaja rosdakarya offset
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Riduwan dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistik untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Rietveld dan Sunaryanto. 2011. *87 Masalah Pokok dalam Regresi Berganda*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen .P dan Timothy A. Judge. 2003. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen .P dan Timothy A. Judge. 2008: 90. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusman, Tedi. 2015. *Aplikasi Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Bandar Lampung: Novi.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sinungan Muchdarsyah 2003. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Bandung : Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Sirait, Justin T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Soehartono, irawan 2004. *Metode penelitian sosial*: PT Remaja. Rosdakarya.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. CV. Bandung: Mandar Maju.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Jogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirartha, I Made. 2006. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yuli Tri. Indra M, Lestiyana. 2007. *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan.