PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUM DAMRI CABANG LAMPUNG BANDAR LAMPUNG DENGAN MEMPETIMBANGKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Skripsi)

Oleh

MEILANI PUTRI WULAN SARI

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITASLAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2018

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempetimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan

Oleh

Meilani Putri W S

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia dalam hal perusahaan. Perusahaan dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas khususnya karyawan sebagai *man power* dan sebagai asset perusahaan yang berpengaruh terhadap maju dan mundurnya perusahaan. Salah satu Perusahaan Djawatan Angkutan Motor Republik Indonesia (DAMRI) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi angkutan umum, tingkat produktivitas pengemudi merupakan tolak ukur pendapatan yang diterima oleh perusahaan DAMRI. Salah satunya dengan meningkatkan motivasi dengan berupaya memenuhi segala kebutuhan karyawan dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat mendukung karyawan untuk mampu bekerja dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja juga perlu diciptakan agar produktivitas karyawan tetap baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif variabel Motivasi, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung Kota Bandar Lampung. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bagian bus antar provinsi Perum DAMRI yang berjumlah 118 karyawan dengan rumus Slovin sampel yang digunakan berjumlah 54 orang dengan penyebarannya menggunakan Metode Probability Sampling (*Simple Random Sampling*). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex-post facto* dan *survey*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan *path analysis* dan diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sebesar 55,6 persen. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 36,6 persen. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 32,5 persen. Secara bersama-sama motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 33,5 persen. Hal ini berarti semakin baik motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja maka diharapkan produktivitas karyawan semakin meningkat.

Kata kunci : motivasi, lingkungan kerja, produktivitas, kepuasan kerja

ABSTRACT

Motivation, Working Environment Towards Employee Productivity In Perum DAMRI By Considering The Satisfaction Of The Job

By

Meilani Putri W S

Human Resource is the asset and the most important property from human activity in terms of company. The company gets qualified resource especially from the employee as man power and the asset of the company which affect toward advance and regress of the company. One of the companies in Perusaahaan Djawatan Angkutan Motor Republik Indonesia (DAMRI) is a company ranging in public tranportation, the productivity level of the driver is the standard income accepted by the DAMRI company. One of the ways is by improving the motivation, trying fullfill every employee's needs and creating conducive work environtment, so tjat can support employee for having a good work. This research is aimed to find out the effect of positive variable on the motivaton, work environtment, and work satisfaction toward the productivity of employee's job of Perum DAMRI branch Lampung Kota Bandar Lampung. The population of this research was the employee in the *bus antar provinsi* division Perum DAMRI which totally 118 employees with the Slovin sample formula used totally 54 people by distributing Non Probaility Sampling method (Systematic Random Sampling). The method of this present study was descriptive verificative by approaching ex-post-facto and survey. The data collecting technique used questionnaire. The data analysis used path analysis and was treated by SPSS program. The result of this research showed that motivation variable gives the positive effect toward employee's productivity about 55,6 %. The variable of work environtment affects toward employee's about 36.6 %. The variable of satisfaction work affects toward employee's proctivity about 32.5 %. Similarly, the motivation, the work environtment, and the satisfaction work toward employee's productivity is about 33.5%. it means the better motivation, work environtment, and work satisfaction, hoped employee's productivity will be increased.

Key words : motivation, work environtment, and work satisfaction

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUM DAMRI CABANG LAMPUNG BANDAR LAMPUNG DENGAN MEMPETIMBANGKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Oleh

MEILANI PUTRI WULAN SARI

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
UNIVERSITASLAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2018

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUM DAMRI CABANG LAMPUNG BANDAR LAMPUG DENGAN MEMPERTIMBANGKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Nama Mahasiswa : *Meilani Putri Wulan Sari*

Nomor Pokok Mahasiswa : **1413031036**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd.	**Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd.**
NIP. 19770808 200604 2 001	NIP. 19851009 201404 2 002

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial,	Ketua ProgramStudi Pendidikan Ekonomi,
Drs. Zulkarnain, M.Si.	**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**
NIP 19600111 198703 1 001	NIP19600826 198603 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

   Ketua : **Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd.** .....

   Sekretaris : **Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd.** .....

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

2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

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

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **26 Juni 2018**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandarlampung 35145
Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

nama	: Meilani Putri Wulan Sari
NPM	: 1413031036
jurusan/program studi	: Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi
fakultas	: Keguruan dan Ilmu Pendidikan

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

Bandar Lampung, 26 Juni 2018

METERAI TEMPEL
65AB2ADF599966293
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Meilani Putri Wulan Sari
1413031036

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Meilani Putri Wulan Sari dan biasa disapa dengan Meilani, atau Putri. Penulis lahir tanggal 22 Mei 1996, merupakan anak kelima dari lima bersaudara pasangan Bapak Pardiyono dan Ibu Sukiyem.

Berikut pendidikan formal yang pernah ditempuh.

1. Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 Terbanggi Ilir, Lampung Tengah, lulus pada tahun 2008.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Jatidatar, Lampung Tengah, lulus pada tahun 2011.
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) YP Unila Bandar Lampung, lulus pada tahun 2014.
4. Pada tahun 2014 penulis di terima melalui jalur undangan atau SNMPTN pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan PIPS FKIP Universitas Lampung.

Pada tahun 2016 penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Bandung, Kediri, Surabaya, Malang, Bali, Solo, dan Yogyakarta. Kemudian melaksanakan Praktek Profesi Kependidikan (PPK) di SMP Negeri 4 Blambangan Umpu dan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sangkaran Bhakti Kec. Blambangan Umpu Kab. Way Kanan pada tahun 2017. Penulis pernah aktif di organisasi kampus yakni KOPMA Unila, dan Assets FKIP Unila.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil alamin, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis sampai pada tahap ini.

Karya kecil ini ku persembahkan untuk

Kedua orang tuaku
Orang terkhebat yang pernah hadir dalam hidupku, yang tulus, ikhlas dan sabar mendidik, membesarkan serta menasehatiku . Tak pernah berhenti mendoakanku, mendukung, tak kenal lelah memenuhi segala kebutuhanku dan memberikan kasih sayang yang tiada tara kepadaku.

Keempat kakakku dan keempat kakak iparku
Terimakasih telah menjadi kakak yang selalu memberikan banyak warna di dalam kehidupan dan terimakasih atas dukungan yang telah diberikan, serta selalu mendoakan keberhasilanku, semoga aku menjadi kebanggaan kalian.

Keponakan-Keponakanku
Terimakasih untuk seluruh keponakan-keponakanku tersayang yang telah menghiburku dikala aku merasa jenuh dan lelah.

Sahabat-sahabatku
Terimakasih untuk sahabat dunia akhiratku untuk semua senyum yang pernah terukir, tawa yang tak tehingga batasnya, air mata yang sempat jatuh, dan terimakasih untuk semua hal baru yang kalian ajarkan,

Semua guru, dosen, pendidik dan almamater tercinta
Terimakasih Pak Buk sudah mengajarkan banyak hal kepadaku, aku tak sanggup membayarmu tapi doaku tak pernah padam, semoga Allah selalu meridhoi kehidupanmu.

Dia
Yang entah masih dimana, tapi karenamu aku berusaha menjadi yang terbaik. Terimakasih telah mengajarkan arti kesabaran, karena keyakinanku teramat besar, semoga atap yang kita impikan adalah kenyataan yang di takdirkan-Nya.

MOTTO

Berbagi Itu Indah Walau Hanya Sekedar Berbagi Tawa

Jangan Pernah Berhenti Berproses, Percayalah Tiada Proses Yang Menghianati Hasil

Tiada Usaha yang Sia-Sia, yang Sia-Sia Itu Ketika Kita Tidak Berusaha

Jangan Menyesali Apa yang Tidak Pernah Kamu Miliki, Sesalilah Apa Yang Kamu Miliki Namun Tak Pernah Kamu Hargai

Jangan Pernah Lakukan Hal yang Tidak Kamu Sukai Kepada Orang Lain

SANWACANA

Puji Syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Karyawan**". Sholawat serta salam senantiasa kita sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, motivasi, bimbingan serta saran semua pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor, wakil rektor, segenap pimpinan dan tenaga kerja Universitas Lampung.
2. Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Dr. Abdurrahman, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama FKIP Universitas Lampung.
4. Drs. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.
6. Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung.

7. Drs. Tedi Rusman, M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung. Dosen yang mengajarkan bagaimana cara menghitung statistik yang benar. Terimakasih Pak atas ilmu yang diberikan sangat bermanfaat bagi saya karena dapat diterapkan dalam menyelesaikan skripsi saya.
8. Ibu Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd., selaku Pembimbing Akademik dan pembimbing I yang telah bersedia membimbing, memberi kritik dan saran penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Beliau adalah dosen yang mengajarkan banyak hal tentang kedisiplinan, kerja keras, serta tanggung jawab terhadap tugas. Beliau adalah sosok dosen yang hebat yang pernah saya temukan serta memiliki wawasan yang sangat luas, bukan hanya membimbing tetapi juga memberikan wawasan serta motivasi kepada saya bagaimana menjalani kehidupan sesungguhnya di luar sana yang sangat keras. Terimakasih Bu atas bimbingan dan motivasinya selama ini.
9. Ibu Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dengan sabar, dan ikhlas dalam membimbing saya. Terimakasih Bu untuk semua ilmu, nasehat, dan kebaikan yang telah ibu berikan kepada saya.
10. Drs. H. Nurdin, M.Si., dosen pembahas saya yang tidak pernah bosan memberikan kritik dan saran serta nasihat-nasihat dalam menyempurnakan skripsi saya. Terimakasih Pak sudah sabar membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Beliau adalah sosok dosen yang selalu bercerita tentang pengalaman yang seru sehingga membuat suasana menjadi lebih

menarik dan tidak membosankan baik dalam suasana belajar mengajar maupun dalam bimbingan. Semoga selalu jadi sosok yang ramah Pak.

11. Bapak Drs. Edy Purnomo, M.Si.,Beliau sosok yang sangat menginspirasi karena kecerdasannya, terimakasih Pak atas ilmu bermanfaat yang telah diberikan.
12. Bapak Drs. I Komang Winatha, M.Si., dosen keren yang punya banyak bisnis, sampai terkagum-kagum dengan beliau. Semoga saya bisa menjadi pebisnis sukses seperti bapak.
13. Bunda Erlina, dosen yang mengajarkanku arti kesabaran, yang selalu semangat dalam mengajar, dan tak kenal lelah. Semoga ibu sehat selalu.
14. Terimakasih kepada Bapak dosen pendidikan ekonomi Pak Albet Maydiantoro, semoga Allah membalas ilmu yang telah bapak ajarkan. Serta Kak Wardani yang senantiasa ikhlas direpotkan oleh kami mahasiswa pejuang skripsi dan Om Herdi yang telah banyak mensuport dan membantu.
15. Bapak dan ibu dosen serta staf dan karyawan Universitas Lampung.
16. Teristimewa untuk raja dan ratu yang sangat aku cintai, Bapak dan Mamak yang telah membesarkan dan mendidikku dengan kasih sayang yang tulus, yang selalu mengirimkan doa-doa terbaiknya untukku.
17. Kakak-kakaku tersayang mbak War, mbak Tri, mas Sud, mas Supri serta kakak-kakak iparku, terimakasih atas motivasi, dukungan baik materi maupun non materi yang telah diberikan kepadaku. Semoga aku bisa menjadi kebanggaan untuk kalian.
18. Sahabat terbaik ku Uswatun Hasanah, Lora Nuzullia, Odi Darmawan, Kak Kodri (Kiyay), terimakasih banyak atas warna yang kalian berikan

terhadapku selama ini, terimakasih telah mengerti aku dan sabar dalam menghadapi sikapku yang sering berubah-ubah, semoga kita menjadi sahabat selamanya.

19. Keluarga KOPMA Unila Tyas, Tami, Sepni, Kak Kiki, Kak Dheo, Kak Fajar, Kak Dhika, Gugun, Sandi, Mbak Santi, Mbak Yani, Mbak okvita, Mbak Eka Sus, Kak Andika Prayoga, Adi terimakasih atas satu periode menjadi kepengurusan KOPMA Unila yang penuh warna dan pengalaman yang tak terhingga serta wawasan baru yang kalian berikan.
20. Keluarga Besar KOPMA UNILA yang tak bisa ku sebutkan satu persatu namanya, yang sudah memberikan keceriaan dan berbagi kebahagiaan kepadaku. Berkat kalian aku tahu bagaimana kerasnya kehidupan diluar dan betapa pentingnya sebuah relasi, pengalaman yang tidak akan pernah aku lupakan dan keluarga baruku yang tidak akan lekang oleh waktu.
21. Kelompok belajar tersayangku, Tika, Dewi, April, Nurul, Tofa, Lupeng, Galuh, yang selalu makan-makan kalau ada yang cair beasiswanya. Belajar ekstra kalau ada UAS dan UTS.
22. Temen-temen satu Pembimbing Akademik ku, Fitri, Puput, Siti, Resti, Woro, Juju, terimaksih atas batuannya selama ini, yang selalu mensuport dan mendoakanku, semoga dipermudah jalannya menuju S.Pd.
23. Rekan-rekan seperjuangan sahabat akun dan pendidikan ekonomi 2014 selamat menuju kesuksesan masing-masing.
24. Keluarga besar SMP Negeri 1 Blambangan Umpu tempat saya melakukan PPL yang telah mengajarkan saya banyak hal, semoga makin sukses

kedepannya. Keluarga baru Desa Sangkaran Bhakti tempat KKN selama 70 hari yang telah memberikan warna selama KKN disana, semoga sehat selalu.

25. Teman-teman seperjuangan KKN dan PPL, Nurul, Dhea, Liana, Partyah, Resti, Sintya, Yusuf, Bayu. Orang-orang unik yang pernah aku temui, mereka sosok teman yang suka bercanda dan selalu ceria, terimakasih atas kekeluargaan yang masih terjalin sampai saat ini, banyak cerita dan pengalaman baru yang didapat selama KKN dan PPL, tidak sanggup aku untuk menggambarkan dalam tulisan biarkan ini menjadi kenangan kita yang tidak akan pernah aku lupakan.
26. Almamater tercinta SD Negeri 2 Terbanggi Ilir, SMP Negeri 1 jatidatar dan SMA YP Unila Bandar Lampung yang sudah mengubah jalan hidupku dan menjadi pribadi saat ini.
27. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik langsung atau tidak langsung semoga bernilai ibadah.

Semoga Allah memberikan berkah, rahmat, hidayah serta kemulian-Nya atas kebaikan dan pengorbanan bagi kita semua. Disadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, saran dan kritik yang bersifat membangun selalu diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, Juni 2018
Penulis,

Meilani Putri Wulan Sari

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL
ABSTRAK
HALAMAN PENGESAHAN
RIWAYAT HIDUP
PERSEMBAHAN
MOTTO
SANWACANA
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR LAMPIRAN

I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 14
C. Pembatasan Masalah 15
D. Rumusan Masalah 15
E. Tujuan Penelitian 16
F. Manfaat Penelitian 18
G. Ruang Lingkup Penelitian 19

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS
A. Tinjauan Pustaka 20
1. Kepuasan Kerja 20
1.1 Pengertian Kepuasan Kerja 20
1.2 Faktor-Faktor Penyebab Kepuasan Kerja 22
2. Motivasi Kerja 23
2.1 Pengertian Motivasi 23
2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 26
3. Lingkungan Kerja 27
3.1 Pengertian Lingkungan Kerja 27
3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja 28
3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 30
4. Produktivitas Kerja 32
4.1 Pengertian Produktivitas Kerja 32
4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 34

4.3 Pengukuran Produktivitas Kerja 35
4.4 Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Kerja 37
5. Penelitian Yang Relevan 38
B. Kerangka Pikir 42
C. Hipotesis 44

III. METODE PENELITIAN
A. Jenis dan Pendekatan 46
B. Populasi Dan Sampel 47
C. Variabel Penelitian 48
D. Definisi Konseptual Variabel 49
E. Definisi Operasional Variabel 50
F. Teknik Pengumpulan data 53
G. Uji Persyaratan Instrumen 54
1. Uji Validitas Angket 54
2. Uji Reliabilitas Angket 55
H. Metode Analisis Data Dan pengujian Hipotesis 57
1. Uji Persyaratan Statistik Parametrik 58
a. Uji Normalitas 58
b. Uji Homogenitas 59
2. Uji Persyaratan Regresi Linier Ganda (Uji Asumsi Klasik) 60
a. Uji Kelinieran Regresi 60
b. Uji Multikoliniearitas 61
c. Uji Autokorelasi 63
d. Uji Heteroskedasitas 64
3. Uji Hipotesis 65
a. Uji F (Pengujian Secara Keseluruhan/Simultan) 70
b. Uji t (Pengujian Secara Tunggal/Parsial) 70

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian 71
1. Sejarah Singkat Berdirinya Perum DAMRI 71
2. Tugas Pokok Dan Fungsi Perum DAMRI 72
3. Sejarah Bus DAMRI Di Lampung 73
4. Kepegawaian Perum DAMRI Cabang Lampung 75
5. Lokasi Perusahaan 76
B. Gambaran Umum Responden 77
C. Deskripsi Data 77
1. Data Motivasi Kerja (X_1) 78
2. Data Lingkungan Kerja (X_2) 81
3. Data Kepuasan kerja (Y) 83
4. Data Produktivitas Kerja Karyawan (Z) 86
D. Uji Persyaratan Statistik Parametrik 89
1. Uji Normalitas 89
2. Uji Homogenitas 91
E. Uji Asumsi Klasik 92
1. Uji Linearitas Garis Regresi 92
2. Uji Multikorelasi 93

3. Uji Autokorelasi 95
4. Uji Heteroskedastisitas 97
F. Analisis Data 99
1. Persamaan Struktural 102
2. Besarnya Pengaruh Variabeleksogen Terhadap Variabel Endogen Secara Proposional 103
a. Substruktural 1 103
b. Substruktural 2 104
G. Pengujian Hipotesis/Menguji Bermakna Koefisien Jalur 107
1. Uji t Pengujian Hipotesis Secara Sendiri-Sendiri/Parsial 107
a. Pengaruh Motivasi (X_1) Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI 107
b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI 108
c. Hubungan Motivasi Kerja (X_1) Dengan Lingkungan Kerja (X_2) Karyawan Perum DAMRI 109
d. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Karyawan Perum DAMRI 110
e. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Karyawan Perum DAMRI 111
f. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Melalui Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI 112
g. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Melalui Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI 113
h. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Karyawan Perum DAMRI 114
2. Uji F Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Gabungan) 115
a. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI 115
b. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Karyawan Perum DAMRI 116
H. Kesimpulan Analisis Stratistik 117
I. Pembahasan 120
1. Pengaruh Motivasi (X_1) Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI 120
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI 121
3. Ada Hubungan Motivasi Kerja (X_1) Dengan Lingkungan Kerja (X_2) Karyawan Perum DAMRI 122
4. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Karyawan Perum DAMRI 124
5. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Karyawan Perum DAMRI 127

6. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Melalui Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI 128
7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Melalui Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI 129
8. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Karyawan Perum DAMRI..... 130
9. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI 132
10. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Karyawan Perum DAMRI..... 133

V. SIMPULAN DAN SARAN
A. Simpulan..... 136
B. Saran..... 138

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

1. Jumlah Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung 2017 3
2. Perkembangan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung 2012-2016 5
3. Perkembangan Produktivitas Kerja Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung 2012-2016 5
4. Data Kompensasi Perusahaan DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung 2017 8
5. Tingkat Absensi Karyawan Perusahaan Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung 2017 11
6. Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung 2017 13
7. Penelitian Yang Relevan 38
8. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel 52
9. Hasil Uji Validitas 55
10. Ringkasan Hasil Uji Coba Reliabilitas 56
11. Trayek AKAP, AKADP, Angkutan Perintis Perum DAMRI 74
12. Jumlah Karyawan Perum DAMRI 75
13. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_1) 79
14. Kategori Motivasi Kerja (X_1) 79
15. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_2) 82
16. Kategori Lingkungan Kerja (X_2) 82
17. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y) 84
18. Kategori Kepuasan Kerja (Y) 85
19. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivias Kerja (Z) 87
20. Kategori Produktivitas Kerja (Z) 88
21. Ringkasan Hasil Pengujian Normalitas Sampel 90
22. Ringkasan Hasil Pengujian Homogenitas 91
23. Ringkasan Hasil Pengujian Kelinearan 92
24. Ringkasan Hasil Pengujian Multikorelasi 95
25. Ringkasan Hasil Pengujian Autokorelasi 96
26. Ringkasan Hasil Pengujian Heteroskedasitas 99
27. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-Struktural 1 119
28. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub-Struktural 2 119

DAFTAR GAMBAR

Halaman

1. Kerangka Pikir Penelitian 44
2. Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian 67
3. Model Persamaan Dua Jalur 68
4. Substruktur 1 68
5. Substruktur 2 69
6. Struktur Kepengurusan Perum DAMRI..... 76
7. Kurva *Durbins-Watson* 97
8. Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian 100
9. Model Persamaan Dua Jalur 100
10. Substruktural 1 101
11. Substruktural 2 101
12. Substruktural 1 103
13. Substruktural 2 104
14. Diagram Jalur Lengkap 106
15. Pengaruh Idak Langsung X_1 Terhadap Z Melalui Y..... 112
16. Pengaruh Idak Langsung X_2 Terhadap Z Melalui Y..... 113

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

1. Kisi-Kisi Angket 146
2. Angket 148
3. Analisis Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X_1) 152
4. Analisis Validitas Dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2) 153
5. Analisis Validitas Dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y) 154
6. Analisis Validitas Dan Reliabilitas Produktivitas Kerja (Z) 155
7. Data Penelitian 156
8. Hasil Uji Normalitas 158
9. Hasil Uji Homogenitas 159
10. Hasil Uji Linearitas Regresi 160
11. Hasil Uji Multikolinearitas 162
12. Hasil Uji Autokorelasi 163
13. Hasil Uji Heteroskedasitas 164
14. Hasil Uji Hipotesis Sub Struktural 1 165
15. Hasil Uji Hipotesis Sub Struktural 2 167
16. Uji Korelasi 169
17. Surat Penelitian Pendahuluan 170
18. Surat Balasan Penelitian Pendahuluan 171
19. Surat Ijin Penelitian 172
20. Surat Balasan Ijin Penelitian 173

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia dalam hal perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam hal ini perusahaan tersebut tidak dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama-sama dengan unsur lainnya, seperti: modal, bahan, mesin, dan metode/teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang dan jasa dalam mencapai tujuan tersebut.

Perusahaan merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Komponen perusahaan merupakan subsistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antar kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu, organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

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

Salah satu Perusahaan Djawatan Angkutan Motor Republik Indonesia (DAMRI) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi angkutan umum, tingkat produktivitas pengemudi merupakan tolak ukur pendapatan yang diterima oleh perusahaan DAMRI. Tingkat intensitas pengemudi dalam mengemudi berpengaruh pada pendapatan perusahaan. Semakin tinggi intensitas pengemudi dalam mengemudi maka semakin tinggi pendapatan yang diterima oleh perusahaan, begitupun sebaliknya semakin rendah intensitas pengemudi dalam mengemudi maka semakin rendah pendapatan yang diterima oleh perusahaan. Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1982, tanggal 29 September 1982, dan surat edaran PERUM DAMRI No. SES 01/DT.003/DU/1983, tentang pengalihan status Perusahaan Negara angkutan motor DAMRI menjadi Perusahaan Umum DAMRI (Perum DAMRI). Perum DAMRI terdapat dua unit angkutan umum, yaitu unit angkutan umum bus kota dan unit angkutan umum bus antar provinsi.

Berdasarkan penelitian pendahuluan jumlah sumber daya manusia atau karyawan perusahaan Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung dapat di lihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung Tahun 2017

No.	Posisi atau Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Pimpinan	10
2.	Staff Administrasi	28
3.	Pelaksana Teknik	25
4.	PPA/ Timer	52
5.	Pengemudi perintis (bus kota)	26
6.	Pengemudi komersil (bus antar provinsi)	118
	Jumlah	**267**

Sumber : Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

Perusahaan dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas khususnya karyawan sebagai *man power* dan sebagai asset perusahaan yang berpengaruh terhadap maju dan mundurnya perusahaan, atau dengan kata lain manusia adalah faktor kunci penentu sukses dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 2003: 54). Manusia sebagai sumber daya yang sangat penting diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya bukan karena beban gaji atau upah melainkan mencegah resiko pengurangan karyawan yang tidak bermutu yang sebenarnya tidak perlu dilakukan.

Produktivitas merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, motivasi kerja yang kurang dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Produktivitas yang tinggi erat hubungannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, semakin tinggi kepuasan kerja nantinya akan berpengaruh juga terhadap tingginya produktivitas (bockerman dan Ilmakunnas, 2012: 45).

Almigo (2004: 37), yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang di terima maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2005: 200). Menurut Siagian (2002: 5) Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara pada penelitian pendahuluan, Perum DAMRI khususnya Unit Angkutan Bus Antar Provinsi Cabang Lampung Bandar Lampung mempunyai persoalan berkaitan dengan penurunan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas karyawan bagian operasional Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung dapat terlihat pada tabel perkembangan rit, km dan penumpang bus Perum DAMRI dibawah ini.

Tabel 2. Perkembangan Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Perum DAMRI (Unit Angkutan Bus Antar Provinsi) Tahun 2012-2016

No	Tahun	SO	Rit	Kilo Meter	Penumpang
1.	2012	173	528.490	9.242.942	29.966.263 orang
2.	2013	172	488.386	9.301.074	28.632.700 orang
3.	2014	169	447.678	8.141.312	28.107.792 orang
4.	2015	96	4.987	794.776	16.314.921 orang
5.	2016	98	3.147	745.094	18.329.094 orang

Sumber :Perusahaan Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

Keterangan :

SO : Siap Operasi

Rit : Perjalanan bolak-balik

Produktivitas : $\frac{\text{jumlah penumpang}}{\text{siap operasi}}$

Berdasarkan Tabel 2, dilakukan perhitungan untuk memperoleh gambaran penurunan produktivitas dengan membagi jumlah penumpang per jumlah bus siap operasi, gambaran penurunan produktivitas tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Perkembangan Produktivitas kerja Karyawan Perum DAMRI (Unit Angkutan Bus Antar Provinsi) Cabang Lampung Bandar Lampung (periode tahun 2012-2016)

No.	Tahun	SO	Penumpang	Produktivitas
1.	2012	173	29.966.263	173.275,39
2.	2013	172	28.632.700	166.469,19
3.	2014	169	28.107.792	166.318,29
4.	2015	96	15.314.921	159.530,43
5.	2016	98	18.329.094	187.031,57

Sumber : Perusahaan Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

Berdasarkan data perkembangan produktivitas kerja karyawan periode tahun 2012-2016 diatas dapat diketahui bahwa ada penurunan produktivitas karyawan bagian operasional yang cukup signifikan dari tahun 2012 hingga

2016. Hal ini dapat dilihat dari jumlah rit, km per bus setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan bus banyak yang sudah diafkir (tidak layak jalan). Jumlah produktivitas karyawan setiap tahunnya pun mengalami penurunan dari 173.275,39 pada tahun 2015 menjadi 159.530,43.

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan. Menurut Ardana, dkk (2012: 3) sumber daya manusia adalah asset yang paling berharga yang dimiliki perusahaan, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh unsur manusia di dalamnya. Menurut Sedarmayanti (2001: 57), produktivitas pada hakekatnya merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya, bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Penelitian Fadilah, dkk. (2013) menemukan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting guna meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas, artinya motivasi kepada pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meningkatkan kepuasan kerja pekerja akan semakin meningkatkan produktivitas pekerja.

Pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan sangat berpengaruh dalam peningkatan kepuasan kerja. Robbins (2002: 36) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain

pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan, dan hubungan interpersonal.

Untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan, maka pemberian motivasi di katakan penting. Karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, seorang pimpinan tidak dapat melakukan sendiri. Keberhasilan amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. (Kinichi, 2005: 56), kepuasan kerja adalah kepuasan seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dan ketidakhadiran atau absensi. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut oleh individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Tingkat kepuasan kerja karyawan pada Perum DAMRI (Unit Angkutan Bus Antar Provinsi) Cabang Lampung Bandar Lampung dapat terwujud melalui sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan oleh karyawan baik berupa perbaikan pengetahuan, perbaikan keterampilan, disiplin, upaya pribadi, dan perbaikan yang berkaitan dengan pekerjaan. Perum DAMRI (Unit Angkutan Bus Antar Provinsi) Cabang Lampung menganggap bahwa karyawan merupakan salah satu fungsi perusahaan untuk bisa maju dan berkembang. Apabila potensi ini dipertahankan dan dikembangkan, maka perusahaan memberikan kompensasi

yang adil, dan proposional sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan agar karyawan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan.

Tabel 4. Data kompensasi Perum DAMRI (Unit Angkutan Bus Antar Provinsi) Cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

Kompensasi Finansial		**Kompensasi Non-Finansial**
Kompensasi finansial langsung meliputi : 1. Gaji 2. Tunjangan	Kompensasi finansial tidak langsung, meliputi : Pertolongan sosial seperti jaminan kesehatan dan fasilitas pinjaman untuk karyawan	Kompensasi non-finansial berkaitan dengan pekerjaan, meliputi: 1. Wewenang dan tanggung jawab 2. Pakaian dinas karyawan

Sumber : Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

Pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh Perum DAMRI tergolong sedikit, hal ini diketahui bahwa kompensasi finansial langsung yang diberikan hanya gaji dan tunjangan, sedangkan seharusnya kompensasi finansial langsung apabila karyawan bekerja dengan baik maka akan diberikan komisi dan bonus serta untuk kompensasi non finansial karyawan seharusnya diberikan peluang promosi.

Pemberian kompensasi akan berdampak pada kepuasan kerja. Bagi perusahaan yang memberikan kompensasi secara memadai kepada karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan yang bersangkutan, tapi sebaliknya perusahaan yang memberikan kompensasi secara tidak memadai sulit untuk mewujudkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai

yang berlaku bagi karyawan tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen harus senantiasa memonitori kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah lain.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan cara menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan sangat penting karena motivasi adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Tujuan diberikannya motivasi kerja kepada karyawan antara lain adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja (Sunyoto, 2015: 16).

Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan suatu perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata, untuk itu perusahaan harus menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya sehingga di harapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan, motivasi kerja karyawan juga berperan penting dalam pencapaian

target sebuah perusahaan karena motivasi merupakan suatu dorongan yang menggerakan karyawan untuk mau mengikuti peraturan perusahaan.

Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai disiplin kerja yang tinggi, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan kedisiplinan yang tinggi karena dorongan motivasi kerja. Robbins (2010: 109) mengungkapkan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan, motivasi kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang absen pada tabel berikut.

Tabel 5. Tingkat Absensi Karyawan Perum DAMRI (Unit Angkutan Bus Antar Provinsi) Cabang Lampung Bandar Lampung Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan yang tidak hadir			Persentase
			Izin	Sakit	Alfa	
Januari	118	27	7	6	8	7,78%
Februari	118	25	9	5	3	6,8%
Maret	118	27	12	9	5	9,63%
April	118	26	2	3	7	4,61%
Mei	118	27	8	7	1	5,92%
Juni	118	26	8	9	3	7,69%
Juli	118	27	20	8	4	11,85%
Agustus	118	27	8	24	7	14,44%
September	118	26	5	12	8	9,61%
Oktober	118	27	3	8	5	5,92%

Sumber : Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

Data pada Tabel 5, menunjukan jumlah absen karyawan pada Perum DAMRI (Unit Angkutan Bus Antar Provinsi) cabang Lampung Bandar Lampung perbulan, dalam rentang waktu bulan Januari sampai bulan Oktober 2017. Dapat dilihat jumlah karyawan yang absen mengalami peningkatan cukup tinggi pada bulan Agustus sebesar 14,44% dan absen terendah terjadi pada bulan April sebesar 4,61%. Menurunnya motivasi kerja karyawan menyebabkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukan motivasi kerja karyawan Perum DAMRI (Unit Angkutan Bus Antar Provinsi) cabang Lampung Bandar Lampung sangat rendah. Rendahnya motivasi kerja karyawan dapat menyebabkan ikut menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Jain, dkk. (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa beban kerja, stress, lembur, kelelahan, kebosanan adalah beberapa faktor untuk

meningkatkan ketidakpuasan kerja. Fasilitas serta kondisi kerja yang baik seperti penyegaran dan fasilitas rekreasi, kesehatan, keselamatan, menyenangkan di tempat kerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat mengimplikasikan hubungan sosial di tempat kerja dan juga menjaga hubungan antar rekan, atasan, dan organisasi. Menurut Subroto (2005: 590), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, menenangkan, menentramkan, dan betah kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Intinghina, 2008: 25).

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah lingkungan kerja para karyawannya. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang bebankan (Nitisemito, 2006: 67). Menurut Sedarmayanti (2007 : 71), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja,

perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan lingkungan kerja pada Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil survey mengenai fasilitas-fasilitas yang ada pada Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung dapat dilihat pada data berikut.

Tabel 6. Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung Tahun 2017

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

Sumber : Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung tahun 2017

Berdasarkan Tabel 6, dapat diketahui pada Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung belum terpenuhinya semua fasilitas kebutuhan karyawan seperti kantin. Sedangkan untuk kualitas, masih terdapat fasilitas dengan kondisi sedang, yaitu toilet dan kendaraan dinas. Selain itu kondisi bangunan kurang luas, ukuran kantor yang kurang luas dan belum tersusun dengan baik terkadang juga menjadi penyebab karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitasnya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada di atas, maka peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul."**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Perum DAMRI (Unit Angkutan Bus Antar Provinsi) Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Tahun 2017/2018".**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Rendahnya tingkat kepuasan yang diperoleh karena semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianut individu.
2. Motivasi karyawan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung tergolong rendah.
3. Lingkungan kerja salah satunya adalah kantin, yang tercipta didalam perusahaan belum baik sehingga menyebabkan turunya semangat karyawan untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.
4. Produktivitas kerja karyawan cenderung menurun dalam mencapai kepuasan kerja.
5. Pemberian kompensasi yang belum memuaskan karyawan atas hasil yang dicapai dalam bekerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan. Peneliti ini hanya dibatasi dan berfokus pada variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), kepuasan kerja (X_3), dan produktivitas kerja karyawan (X_4) Perum Damri cabang Lampung Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung?
3. Apakah ada hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung?
6. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan?

7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan?
8. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung?
9. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung?
10. Apakah ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.

5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan.
8. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.
9. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.
10. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Penulis

      Peneliti ini merupakan saran atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi, teori dengan praktik di lapangan. Serta sebagai referensi untuk semua pihak yang bermaksud melakukan penelitian lebih lanjut.

   b. Bagi Perusahaan

      Memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi tenaga kerja supaya dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya.

   c. Bagi Pihak Dari Luar Perusahaan

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan bagi pihak lain yang menghadapi masalah serupa.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. **Ruang Lingkup Objek Penelitian**

   Pada penelitian ini yang menjadi ruang lingkup objek penelitian adalah Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y), Produktivitas Kerja (Z),

2. **Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

   Subjek penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Perum DAMRI (Unit Bus Antar Provinsi) Cabang Lampung Bandar Lampung.

3. **Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

   Tempat penelitian ini adalah Perusahaan Perum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung.

4. **Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

   Penelitian di laksanakan pada tahun 2017/2018.

5. **Disiplin Ilmu**

   Manajemen Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kepuasan Kerja

1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu hal yang harus dipenuhi perusahaan agar pekerjaan karyawan maksimal yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang diinginkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja akan menimbulkan rasa suka terhadap pekerjaan yang nantinya bisa meningkatkanpekerjaan yang dihasilkan.

Kepuasan kerja adalah kepuasan seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari suka atau tidaknya seseorang itu terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan dapat dilihat juga dari berhentinya karyawan (*turnover*) dan ketidakhadiran atau absensi (Kinicki, 2005). Kepuasan kerja juga harus diperhatikan karna dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan tersebut tidak merasa puas maka akan menimbulkan masalah yang berdampak kepada perusahaan yang menimbulkan kerja yang tidakmaksimal yang akan dapat merugikan perusahaan. Hasibuan (2006: 34) “kepuasaan

kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisplinan dan prestasi kerja, kepuasaan kerja dinikmati dalam pekerjaan dan kombinasi antar keduanya".

Berdasarkan pengertian diatas kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan tersebut tidak merasa puas maka akan menimbulkan masalah yang berdampak kepada perusahaan yang menimbulkan kerja yang tidakmaksimal dan dapat merugikan perusahaan.

Menurut Wibowo (2011: 502) Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagai orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Diantara teori kepuasan kerja adalah *Two-factor theory* dan *Value Theory*.

1. *Two-Factor Theory*
   Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *saticfation* (kepuasan) dan *dissaticfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.
2. *Value Theory*
   Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan.

Kedua teori di atas menjelaskan bahwa pada umumnya orang yang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan,

dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam bekerja, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan pengakuan.

Sedangkan *Value Theory* menjelaskan bahwa semakin banyak orang yang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Oleh Karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

1.2 Faktor-Faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Beberapa faktor-faktor penyebab kepuasan kerja menurut para ahli, yaitu:

Menurut Wibowo (2011: 504) dalam buku Manajemen Kinerja terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu 1) *Need Fulfilment* (pemenuhan kebutuhan), 2) *Discrepancies* (perbedaan), 3) *Value Attainment* (pencapaian nilai), 4) *Equity* (keadilan), 5) *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

Terry (2008: 39) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut, 1) Produktivitas Kerja, 2) Tingkat Absensi, 3) Tingkat Perputaran Karyawan *(turnover).*

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

2. Motivasi Kerja

2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan hal penting yang harus dimiliki setiap individu, karena dengan adanya motivaasi akan mampu mendorong seseorang untuk lebih giat melakukan sesuatu.

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004: 40).

Menurut (Hasibuan, 2004: 22) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut (Osei, 2011: 38) motivasi adalah dorongan dari dalam yang menyebabkan seseorang menyelesaikan tujuan atau tugasnya. Hal yang memungkinkan untuk mengamati wujud dari motivasi, namun tidak bagi motivasi itu sendiri.

Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Hal ini Sependapat dengan Osei (2011) yang mendefinisikan motivasi sebagai kecenderungan untuk melakukan suatu tindakan yang tepat untuk mencapai suatu hal yang dibutuhkan.

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. (Osei, 2011: 56) juga mengatakan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, serta kebutuhan akan aktualisasi diri. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa terciptanya motivasi didasari akan kebutuhan seseorang untuk mencapai sesuatu. Kebutuhan merupakan hal yang harus terpenuhi bagi seseorang. Untuk memperoleh kebutuhan yang diinginkan maka karyawan akan berusaha untuk melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga untuk mencapai hal itu maka diperlukan motivasi yang tinggi baik yang berasal dalam diri karyawan maupun dari luar dirinya, atau yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

Motivasi menurut (Hasibuan, 2005: 34) bahwa Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi (Robbins, 2008: 56) mendefinisikan motivasi ke dalam lima hierarki kebutuhan yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Berdasarkan pengertian di atas motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.

2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tertentu perlu ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

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

a. Kebutuhan fisiologis, termasuk lapar, haus, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan badaniah lainnya.
b. Kebutuhan akan rasa aman, termasuk keamanan, dan perlindungan terhadap gangguan fisik serta emosional.
c. Kebutuhan sosial dan afiliasi, termasuk kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok, dan kesetiakawanan.
d. Kebutuhan penghargaan, termasuk harga diri, kemandirian, keberhasilan, status, pengakuan, dan perhatian.
e. Kebutuhan aktualisasi diri, termasuk kemampuan berkembang, kemampuan mencapai sesuatu, kemampua mencukupi,diri sendiri.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan akan rasa aman, 3) Kebutuhan sosial dan afiliasi, 4) Kebutuhan penghargaan, 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Siagian (2002: 40) ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu: (1) Manajemen berdasarkan sasaran atau *management by objectives* (MBO), 2) Program penghargaan karyawan, 3) Program ketertiban karyawan, 4) Program imbalan bervariasi, 5) Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan, 6) Manfaat yang fleksibel.

Menurut Rivai (2004) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan yaitu, 1) Cara berinteraksi, 2) Menjadi pendengar aktif, 3) Penyusunan tujuan yang menantang, 4) Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi, 5) Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan, yaitu cara berinteraksi, menjadi pendengar yang aktif, penyusunan tujuan yang menantang, Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi, Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

3. Lingkungan Kerja

3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk di perhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Menurut (Nitisemito, 2010: 183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Peraturan Pemerintah No. 50/2012 mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) BAB 1 Pasal 2 Nomor 3, bahwa demi menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas, maka perusahaan perlu menerapkan SMK3.

Pengertian lain dari Sedarmayati (2007: 1) mengemukakan 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. Menurut Mangkunegara (2005: 105) mengemukakan bahwa "Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja".

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari sumber daya manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan yang sesuai. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Menurut Sedarmayanti (2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar 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.
b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan.

2. Suasana kerja/lingkungan kerja non fisik (*non – physical working environment*)
   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.

Menurut Nitisemito (2000: 171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang dimiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Berdasarkan pendapat Sentoso (2001: 19) bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja yang berhubungan dengan karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan.

Menurut Saydam (2000: 422), faktor-faktor lingkungan kerja non fisik merupakan keadaaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi

antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2001: 131) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik. Organisasi yang tidak tersusun secara baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga. Penerapan hubungan kerja yang baik antar karyawan akan terlihat pada suasana kerja yang:

1. Tidak terdapat konflik antar karyawan
2. Setiap karyawan bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
3. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
4. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
5. Adanya saling menghargai dan percaya antar karyawan.

3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan 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 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 Sedarmayanti (2001: 21) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu 1) penerangana/cahaya di tempat kerja, 2) temperatur di tempat kerja, 3) kelembaban di tempat kerja, 4) sirkulasi udara di tempat kerja, 5) kebisingan di tempat kerja, 6) bau-bauan di tempat kerja, 7) tata warna di tempat kerja, 8) dekorasi di tempat kerja, 9) musik di tempat kerja, 10) keamanan di tempat kerja

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan masing-masing faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kepuasan karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu: 1) Penerangan di tempat kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja; 2) Temperatur di tempat kerja, dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda; 3) Kelembapan di tempat kerja, kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase; 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup,

yaitu untuk proses metabolis; 5) Kebisingan di tempat kerja, kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dan menimbulkan kesalahan komunikasi; 6) Bau-bauan di tempat kerja, adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja; 7) Tata warna di tempat kerja, sifat dan pengaruh warna dapat merangsang perasaan manusia; 8) Dekorasi di tempat kerja, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, pelengkapan, dan lainnya untuk bekerja; 9) Musik di tempat kerja, tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja; serta 10) Keamanan di tempat kerja, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

4. Produktivitas Kerja

4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Melakukan suatu pekerjaan, seorang karyawan hendaknya memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Tentunya seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan demikian produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi (Sulistiani dan Rosidah, 2003: 34). Senada dengan itu, Yuniarsih dan Suwanto (2009: 156) menyatakan bahwa "Produktivitas kerja merupakan hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja". Kemudian, Sedarmayanti (2009: 45) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar tersebut, maka produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan efisien.

Melakukan pengukuran variabel produktivitas kerja, pada bagian ini akan dikutipkan pendapat pakar manajemen sumber daya manusia mengenai indikator produktivitas kerja diantaranya menurut Sedarmayanti (2009: 48) yang mengukur produktivitas dengan (1) efektivitas, dan (2) efisiensi, kemudian pendapat berbeda diungkapkan oleh Mangkunegara (2009: 79) yang mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat jumlah keluaran (output) yang dihasilkan oleh karyawan. Simamora (2006: 23) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat

diukur melalui hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jadi, indikator produktivitas kerja yang digunakan peneliti dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Mangkunegara (2009: 81), yaitu dengan menggunakan pendekatan hasil atau jumlah output kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

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

Menurut Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu 1) Pekerjaan yang menarik, 2) Upah yang baik, 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, 4) Etos kerja, 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik, 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, 9) Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, 10) Disiplin kerja yang keras.

Berdasarkan pendapat tersebut kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, serta penguasaan peralatan.

Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat meningkatkan mutu pekerjaan, produksi dan produktivitas kerja.

4.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorang atau perjam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan, 2005: 262).

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan.
2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

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

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas.

Berdasarkan pendapat tersebut pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini adalah:

1. Kuantitas kerja, yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kualitas kerja, yaitu suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4.4 Manfaat Dari Pengukuran Produktivitas Kerja

Pada tingkat perusahaan/organisasi pengukuran produktvitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain yang di peroleh dari pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan perusahaan/organisasi yang tetap seperti dalam menentukan target/sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara pegawai dan manajemen secara periodik terhadap masalah yang saling berkaitan.

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, 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, 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.

Berdasarkan pendapat tersebut pengukuran produktivitas kerja dengan cara memanfaatkan semua sumber daya secara optimal melalui sistem kerja operasional dengan mengutamakan efektivitas dan efisiensi kerja perusahaan. sehingga perusahaan akan mampu mempertahankan kemampuannya jangka pendek, dan jangka panjang secara berkesinambungan, yang akhirmya memperoleh keuntungan secara optimal.

5. Penelitian Yang Relevan

Untuk membandingkan hasil penelitian penulis dengan penelitian terdahulu maka di bawah ini penulis akan menuliskan beberapa penelitian relevan yang ada kaitannya dengan pokok masalah.

Tabel 7. Penelitian yang relevan

No.	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Ni Putu Pradita Laksmiari (http://e-journal.undiksha.ac.id, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.	Ada pengaruh yang signifikan insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukan dengan koefisien regresi yang positif 6,616 dengan nilai t_{hitung} = 5,373 > t_{tabel} = 2,042 dan nilai probabilitas uji t 0,000yang lebih kecil dari α = 0,05. Besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivita kerja karyawan pada Perusahaan The Bunga Teratai ditunjukan dengan koefisien determinasi sebesar 0,508. Hal ini menunjukan bahwa 50,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja.
2.	Bayu Fadillah, dkk (http://ejournal-s1.undip.ac.id, 2013)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang.	Variabel motivasi memberikan pengaruh langsung sebesar 41,7% terhadap variabel produktivitas. Sedangkan variabel motivasi mempunyai pengaruh sebesar 49,1% terhadap Variabel produktivitas bila melalui variabel kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung sebesar 24,5% terhadap produktivitas sedangkan melalui kepuasan kerja maka pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas menjadi sebesar 91,8%. Hal ini membuktikan bahwa adanya variabel kepuasan

Tabel 7. Lanjutan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
			kerja sebagai variabel intervening dapat menjadi mediator penguat hubungan baik antara variabel motivasi dengan variabel produktivitas maupun variabel lingkungan kerja dengan produktivitas.
3.	Ibriati Kartika Alimuddin (Universitas Hasanuddin, 2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Makasar	Nilai F_{hitung} > F_{tabel} yaitu 16.3258 > 4.0982 maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
4.	Bambang Triatmojo (UNY, 2012)	Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Kendalisodo Tawangharjo Grobogan.	Nilai F_{hitung} (17,457) dari nilai F_{tabel} (2,60) dan niali signifikansi 0,000 < 0,5 maka Ho di tolak sehingga ada pengaruh yang signifikan motivasi, kedisiplinan, pengalaman kerja terhadaap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Kendalisodo Tawangharjo secara simultan.
5.	Agustina (http://e-journal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id)	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.	Hasil analisis penelitian menunnjukan pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt pos indonesia (persero) bandung menunjukan tingkat hubungan sedang, dengan kontribusi pengaruh sebesar 34,3% dan sisanya sebesar 65,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain seperti,

Tabel 7. Lanjutan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
			gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lain-lain.
6.	Peni Tunjungsari (jurnal universitas komputer indonesia, 2011)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda	Hasil penelitian ini adalahY = 2,376 + 0,469 X hasil uji korelasi ditemukan nilai korelasi antara variabel motivasi dengan produktivitas kerja dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2), variabel motivasi memberikan pengaruh sebesar 9,2% terhadap produktivitas kerja dan sisanya 90,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
7.	H. Teman Koesmono (jurnal manajemen dan kewirausahaan, 2006-ced.petra.ac.id)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur	Hasil penelitian ini yaitu secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1,462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,506, budaya organisasi berpengaruh tehadap motivasi sebesar 0,680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1,183.

Tabel 7. Lanjutan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
8	Made Mudi Rahayu (Http://lib.unair ac.id)	Pengaruh Lingkugan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi Foundry I PT. Pakarti Riken Indonesia (PARIN)	Hasil penelitian menunjukan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja, yang terdiri dari penerangan (X_1), warna (X_2), kebisingan (X_3) pertukaran udara (X_4), dan kebersihan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan,karena nilai F hitung sebesar 9,825 lebih besr dari nilai F tabel sebesar 2,29.Hasil pengujian secara parsial juga membuktikan bahwa masing-masing faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan diantara faktor-faktor lingkungan kerja tersebut, masalah penerangan memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas , karena memiliki nilai koefisien korelasi tertinggi yaitu 0,356.
9.	Rois Mansyur (http://e-journal.usm.ac.id ,2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Micro Busuness Unit Juwana.	Diperoleh regresi linear berganda Y= 0,232 X1 + 0,477 X2 + 0,280 X3 + 0,183 X4. Berdasarkan persamaan terlihat bahwa kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), reward (X_3) dan punishment (X_4). mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien determinasi sebesar 0,753. Hal ini berarti bahwa sebesar 75,3 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi, reward dan punishment. Sedangkan sisanya 24,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

Tabel 7. Lanjutan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
10.	Endoy Dwi Yuda Lesmana (http://e-journal.feb.ub.ac.id, 2014)	Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, Dan Lama Usaha Terhadap Produksi Kerajinan Manik-Manik Kaca. (Studi Kasus Sentra Industri Kecil Kerajinan Manik-Manik Kaca Desa Plumbon Gambng Kec. Gudo Kab. Jombang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor produksi modal, tenaga kerja, dan lama usaha berpengaruh signifikan terhadap produksi Manik-Manik Kaca. Sedangkan secara parsial faktor produksi modal, dan tenaga kerja berpengaruh terhadap produksi manik-manik kaca, sedangkan lama usaha berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produksi Manik-Manik Kaca dan variabel yang dominan mempengaruhi produksi Manik-Manik Kaca adalah tenaga kerja. Koefisien determinasi (R2) menunjukan bahwa variabel bebas yang diteliti mampu menjelaskan 91,2% terhadap produksi Manik-Manik Kaca dan sisanya sebesar 8,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

B. Kerangka Pikir

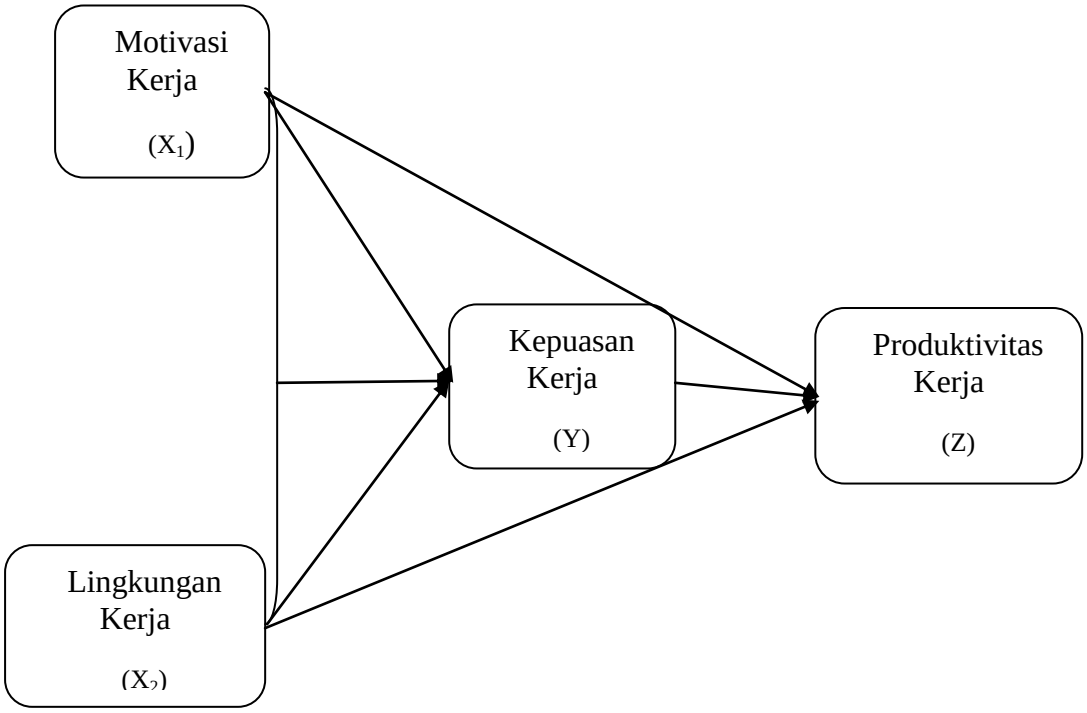
Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas, satu variabel intervening dan satu variabel terikat.

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

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan ialah karena adanya lingkungan kerja yang nyaman dengan maksud memberikan dorongan pada individu karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan nyaman dalam melakukan pekerjaan serta mendapatkan hasil kerja yang lebih tinggi dan terus mengalami peningkatan.

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

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



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.
3. Ada hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.

4. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.
5. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.
6. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan.
8. Ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.
9. Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.
10. Ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *expost facto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sujarwo, 2009: 96).

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

Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perum Damri cabang Lampung Bandar Lampung.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum DAMRI (Unit Angkutan Umum Bus Antar provinsi) Cabang Lampung Bandar Lampung yang berjumlah 118 orang.

2. Sampel

   Penelitian ini menggunakan rumus slovin yang dikemukakan sangadji dan sopiah (2010: 189). untuk menghitung besarnya sampel ini digunakan taraf kesalahan 10%. Adapun rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :
n = ukuran sampel
N = ukuran populasi
e = kelonggaran ketidak telitin karena kesalahan pegambilan sampel yang tidak bisa di tolerir.

Berdasarkan rumus di atas besarnya sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{118}{1 + 118\ (0{,}1)^2} = 54{,}12 \text{ dibulatkan } 54$$

Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 54 responden di Perusahaan Perum DAMRI cabang Lampung Bandar Lampung.

3. Teknik Sampling

   Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Menggunakan *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi tersebut.

C. Variabel Penelitian

Variabel yang ada dipenelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel Bebas (*independent variable*)

   Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Ghozali, 2013: 6). Dalam penelitian ini variabel exogenous adalah motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

2. Variabel Moderating

   Variabel moderating adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau melemah) variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2013: 174). Dalam penelitian ini kepuasan kerja (Y) menjadi variabel moderating.

3. Variabel Terikat (*Dependen variabel)*

   Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Ghozali, 2016: 6). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan (Z).

D. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual dari variabel-variabel penelitian ini yaitu.

1. Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan tersebut tidak merasa puas maka akan menimbulkan masalah yang berdampak kepada perusahaan yang menimbulkan kerja yang tidak maksimal dan dapat merugikan perusahaan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

2. Motivasi Kerja

   motivasi kerja adalah dukungan kepada karyawan agar bekerja lebih giat untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja dapat timbul dalam diri karyawan yang berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya.

3. Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat bekerja baik secara fisik maupun non fisik yang digunakan untuk memproduksi barang atau jasa dimana kondisi tersebut membuat nyaman, aman, dan sehat para pekerjanya, sehingga karyawan dapat berproduksi secara optimal.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk (barang atau jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan efisien dan efektif agar tercapai tujuan perusahaan, atau sebagai perbandingan antara pengorbanan (*output*) dengan hasil yang dicapai (*input*).

E. Definisi Operasional Variabel

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, kondisi dan kemudahan dalam pekerjaan, kebijakan administrasi, hubungan dengan manajer, dan penggajian.

Pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan instrument tertulis berupa kuisioner dengan menggunakan skala interval dengan pendekatan *semantic differensial* yang membentuk dua sisi yaitu sisi positif di sebelah kiri dan sisi negatif di sebelah kanan dengan rentang nilai 7-1.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan atau keinginan yang timbul pada diri seseorang sehingga menyebabkan seseorang itu menghasilkan suatu hasil kerja. Dengan begitu motivasi dipengaruhi oleh keinginan, tujuan, dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan sehingga menghasilkan

imbalan berbentuk material maupun non material tergantung seberapa besar motivasi itu ada didalam diri. Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu, upah, situasi kerja, kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja, fasilitas kerja, sikap manajemen, sikap antar teman kerja, kebutuhan karyawan berprestasi, pelatihan, insentif, dan promosi.

Pengukuran variabel motivasi kerja menggunakan instrument tertulis berupa kuisioner dengan menggunakan skala interval dengan pendekatan *semantic differensial* yang membentuk dua sisi yaitu sisi positif di sebelah kiri dan sisi negatif di sebelah kanan dengan rentang nilai 7-1.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat bekerja baik secara fisik maupun non fisik yang digunakan untuk memproduksi barang atau jasa dimana kondisi tersebut membuat nyaman, aman, dan sehat para pekerjanya, sehingga karyawan dapat berproduksi secara optimal. Indicator dalam lingkungan kerja yaitu, penerangan, suhu udara, suara bising, tata warna, keamanan, dan kebersihan.

Pengukuran variabel lingkungan kerja menggunakan instrument tertulis berupa kuisioner dengan menggunakan skala interval dengan pendekatan *semantic differensial* yang membentuk dua sisi yaitu sisi positif di sebelah kiri dan sisi negatif di sebelah kanan dengan rentang nilai 7-1.

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan sumber-sumber daya yang ada di perusahaan, dimana sumber itu harus dimanfaatkan secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan perusahaan, atau sebagai perbandingan antara pengorbanan (*output*) dengan hasil yang dicapai (*input*). Indicator produktivitas kerja yaitu, *input* dan *output*.

Pengukuran variabel produktivitas kerja menggunakan instrument tertulis berupa kuisioner dengan menggunakan skala interval dengan pendekatan *semantic differensial* yang membentuk dua sisi yaitu sisi positif di sebelah kiri dan sisi negatif di sebelah kanan dengan rentang nilai 7-1.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Motivasi	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman (kondisi ruang kerja, sosialisasi diri, dan interaksi sosial) 3. Kebutuhan sosial (komunikasi, konsentrasi, saling menghormati, dan kedudukan) 4. Kebutuhan akan penghargaan (reward dan penghargaan tekan kerja) 5. Aktualisasi diri(kesempatan berprestasi atau mengembangkan diri	Skala Interval dengan pendekatan *semantic defferensial*
2.	Lingkungan kerja	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna Keamana kerja 6. Hubungan karyawan	

Tabel 8. Lanjutan

No.	Variabel	Indikator	Skala
3.	Kepuasan Kerja	1. Menyenangi pekerjaannya 2. Pemimpin 3. Rekan kerja 4. Moral kerja 5. Disiplin kerja	Skala Interval dengan pendekatan *semantic defferensial*
4.	Produktivitas Kerja	1. Input 2. Output	

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penelitia ini, penulis menggunakan teknik 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 karyawan Perum DAMRI 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 kuisioner yang disajikan berupa kuisioner tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban.

4. Dokumentasi

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

G. Uji Persyaratan Instrumen

Instrument 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 merupakan suatu alat ukur yang menunjukan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrument untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Instrument yang dimaksud yaitu jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebarkan oleh peneliti. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah *korelasi product moment* dengan rumus sebagai berikut.

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

Keterangan :
r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan Y
n = jumlah sampel yang diteliti
X = jumlah skor X
Y = jumlah skor Y
XY = jumlah product gejala X dan Y
(Riduwan dan Sunarto, 2009: 80)

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

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh hasil validitas angket dengan kriteria diatas yaitu.

Tabel. 9 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Total Item	Valid/Tidak Valid
1.	Motivasi Kerja (X_1)	10	Valid
2.	Lingkungan Kerja (X_2)	10	Valid
3.	Kepuasan Kerja (Y)	10	Valid
4.	Produktivitas Kerja Karyawan (Z)	10	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah total 40 item pernyataan menyatakan bahwa semua item soal valid.

2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya

apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Untuk menguji tingkat reliabilitas kuesioner maka digunakan rumus *alpha cronbach*, sebagai berikut.

$$R_{11} = \left[\frac{n}{(n-1)}\right]\left[1 - \frac{\sum s_i}{s_t}\right]$$

Keterangan :
R_{11} = reabilitas instrumen
n = skor tiap-tiap item
$\sum s_i$ = banyaknya butir item
s_t = varians total
(Sudjana, 2002: 312)

Langkah berikutnya dari hasil perhitungan *alpha cronbach* dibandingkan dengan r dari tabel korelasi *product moment*, kriterianya apabila $r_{alpha} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka instrument adalah reliabel, jika $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka tidak reliabel. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrument tersebut, selanjutnya konsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r *product moment* sebagai berikut.

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 0,599 = cukup
4. Antara 0,200 sampai dengan 0,399 = rendah
5. Antara 0,000 sampai dengan 0,199 = sangat rendah

(Arikunto,2007: 276)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 10. Ringkasan Hasil Uji Coba Reliabilitas

Variabel	Nilai	Kategori
Motivasi Kerja (X_1)	0,722	Tinggi
Lingkungan Kerja (X_2)	0,730	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,696	Tinggi
Produktivitas Kerja Karyawan (Z)	0,708	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,722 dalam kategori tinggi, hasil uji coba reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,730 dalam kategori tinggi, hasil uji coba reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,696 dalam kategori tinggi, hasil uji coba reliabilitas variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Z) sebesar 0,708 dalam kategori tinggi.

H. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Menurut Wiratha (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 jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini 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 motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan baik secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja serta mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung Kota Bandar Lampung.

1. Uji Persyaratan Statistik Parametrik

Untuk menggunakan alat analisis statistik parametrik selain diperlukan data yang interval dan rasio juga harus diperlukan persyaratan uji normalitas dan homogenitas.

a. Uji Normalitas

Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik yaitu uji normalitas data populasi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan sebagai alat pengumpulan data berdistribusi normal atau tidak.

Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistic *kolmogorov-smirnov*. Alat uji ini biasa disebut dengan uji K-S.

Syarat hipotesis yang digunakan:

H_0 : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Statistik uji yang digunakan.

$D = \max| fo(xi) - sn(xi)| \; ;I = 1,2,3 \; .....$

Dimana :

Fo (Xi) = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0

Sn (Xi) = distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n

Kriteria pengujian:

Tolak H_0 apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) < 0,05 berarti distribusi sampel tidak normal.

Terima H_0 apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 berarti distribusi sampel normal.

Berdasarkan hasil perhitungan didapat angka Asymp.Sign. (2-tailed) untuk semua variabel pada *kolmogorov-smirnov* semuanya lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dengan kata lain distribusi data semua variabel adalah normal. (Sugiono, 2011: 156-159)

b. Uji Homogenitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan statistik parametrik adalah uji homogenitas. Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh berasal dari populasi yang bervarians homogen atau tidak.

Pengujian homogenitas dapat dilakukan dengan metode uji *Bartlett* dengan rumus.

$X^2 = (1n10) \{R(n-1) \log s^2_1\}$

Rumusan Hipotesis :

H_0 : varians populasi adalah homogen

H_1 : varians populasi adalah tidak homogen

Kriteria Pengujian:

Jika $X^2_{hitung} > X^2_{tabel}$ dengan dk = k-1 dan *a* yang dipilih maka H_0 ditolak dan
Jika $X^2_{hitung} < X^2_{tabel}$ dengan dk = k-1 dan *a* yang dipilih maka H_0 diterima
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 Kelinieran Regresi

Uji kelinieran regresi dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya liniear atau tidak. Menurut Sudarmanto (2005: 135) menyatakan bahwa kriteria pengujian yang diterapkan untuk menyatakan keliniearan garis regresi dengan menggunakan harga koefisien signifikansi dan dibandingkan dengan nilai alpha yang dipilih oleh peneliti.

Uji keberartian dan keliniearan dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi benar-benar liniear dan berarti.

Rumus:

$$F = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$$

S^2_{reg} = varians regresi

S^2_{sis} = varians sisa

Dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut n-2, *a* = 0,05. Kriteria uji apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak hal ini berarti arah regresi berarti.

Uji kelinieran regresi liniear multiple menggunakan statistic F dengan rumus.

$$F = \frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$$

Keterangan :

S^2_{TC} = varians tuna cocok

S^2_G = varians galat

Dengan kriteria uji apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak hal ini berarti regresi liniear.

Kriteria Pengujian:

a) Kriteria Uji Keberartian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut n-2 dengan alpha tertentu maka regresi berarti dan sebaliknya tidak berarti.

b) Kriteria Uji Keliniearan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang k-2 dan dk penyebut n-k maka regresi liniear dan sebaliknya tidak liniear.

b. Uji Multikoliniearitas

Menurut Sudarmanto (2005: 136-137) uji asumsi tentang multikoliniearitas ini di maksudkan untuk membuktikan atau menguji ada atau tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas lainnya. Pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear ganda, maka akan terdapat dua atau

lebih variabel bebas atau variabel independen yang diduga akan mempengaruhi variabel terikatnya (dependen). Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggung jawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang liniear (multikoliniearitas) diantara variabel-variabel independen.

Adanya hubungan yang liniear antar variabel independen akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Oleh karena itu, harus benar-benar dapat menyatakan bahwa tidak terjadi adanya hubungan linear di antara variabel-variabel independen tersebut. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi hubungan yang liniear maka akan mengakibatkan.

a. Tingkat ketelitian koefisien regresi sebagai penduga sangat rendah, dengan demikian menjadi kurang akurat.
b. Koefisien regresi serta ragamnya akan bersifat tidak stabil, sehingga adanya sedikit perubahan pada data akan mengakibatkan ragamnya berubah sangat berarti.
c. Tidak dapat memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.
(Sudarmanto, 2005: 138).

Ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dari pearson.

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

Untuk melakukan uji multikoliniearitas diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Tidak terdapat hubungan antar variabel independen

H_1 : Terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria pengambilan keputusan

Apabila koefisien signifikan (sig. 2-tailed) > *a* = 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikoliniearitas diantara variabel independen (exogen), sebaliknya apabila koefisien signifikan < 0,05 maka dinyatakan terjadi multikoliniearitas diantara variabel exogennya.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum (Sudarmanto, 2005: 142-143). Metode uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *statistic durbin watson*.

Tahap-tahap pengujian *durbin watson* sebagai berikut.

1. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS (*ordinary least square*) dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan .

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

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_1

3. Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada otokorelasi positif dan hipotesis alternative.

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

   H_1 : $\rho < 0$ (ada autokorelasi positif)

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

H_0 : $\rho = 0$

H_1 : $\rho = 0$

Rumus hipotesis yaitu :

H_0 : Tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H_1 : Terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria Pengujian

Apabila nilai statistic Durbin-Waston berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2 dapat dinyatakan data penamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi (Rietveld dan Sunarianto dalam Sudarmanto, 2005 : 141).

d. Uji Heteroskedasitas

Uji asumsi Heteroskedasitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah varians residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan, dalam penelitian ini menguji Heteroskedasitas menggunakan metode

Glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak *residualnya*. Persamaan yang digunakan untuk uji *Glejser* adalah sebagai berikut.

$$|u_i| = \alpha + \beta + u_i$$

(Suliyanto, 2011: 98)

Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut.

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematik antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya (tidak terjadi Heteroskedasitas)

H_1 : Ada hubungan yang sistematik antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya (terjadi Heteroskedasitas)

Kriteria pengujian:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka regresi mengandung gejala Heteroskedasitas, sebaliknya tidak terjadi Heteroskedasitas.
2. Apabila nilai alpha (Sig. < α) maka dapat dipastikan model regresi mengandung gejala Heteroskedasitas, sebaliknya tidak terjadi Heteroskedasitas.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi liniear dengan analisis jalur. Analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan

bentuk hubungan interaktif (*reciprocal*). Model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel endogen (Sugiono, 2009: 297).

Analisis ini menggunakan diagram jalur untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks. Dengan menggunakan diagram tersebut, kita dapat menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh-pengaruh tersebut tercemin dalam koefisien jalur. Analisis jalur merupakan suatu bentuk pengembangan dari model regresi dan korelasi, yang digunakan untuk menguji kecocokan tentang matriks korelasi terhadap dua atau lebih model sebab akibat yang diperbandingkan oleh peneliti. Pada umumnya model tersebut dilukiskan dalam bentuk lingkaran dan garis dimana anak panah tunggal menandai adanya hubungan sebab akibat (Sugiyono, 2009: 297).

a. Menentukan model dan persamaan

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

$$Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \epsilon_1$$

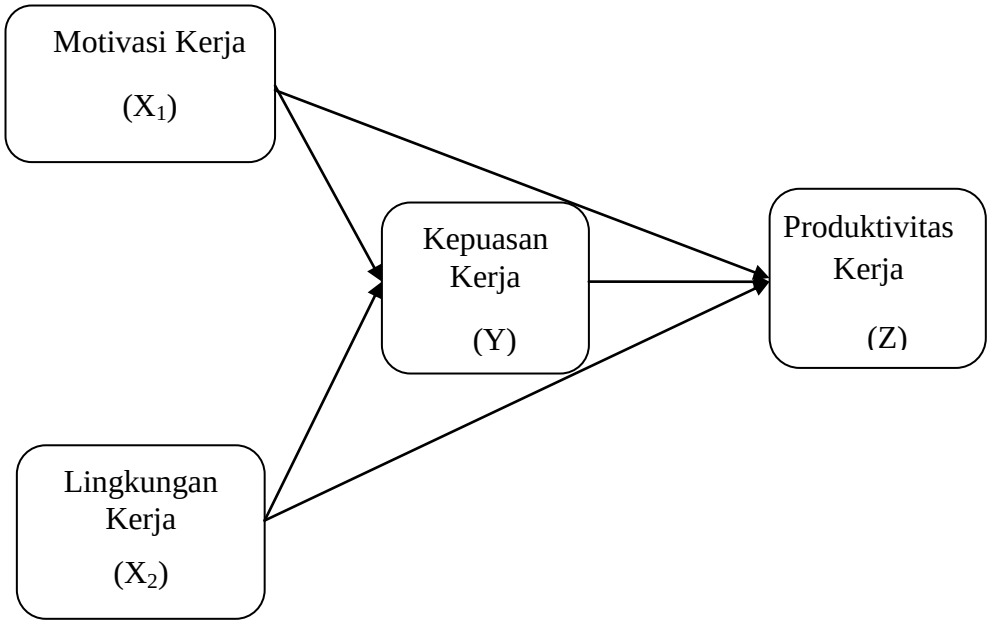
$$Z = \rho ZX_1 + \rho ZX_2 + \rho ZY + \epsilon_2$$

Keterangan :
X_1 = Motivasi Kerja
X_2 = Lingkungan Kerja
Y = Kepuasan Kerja

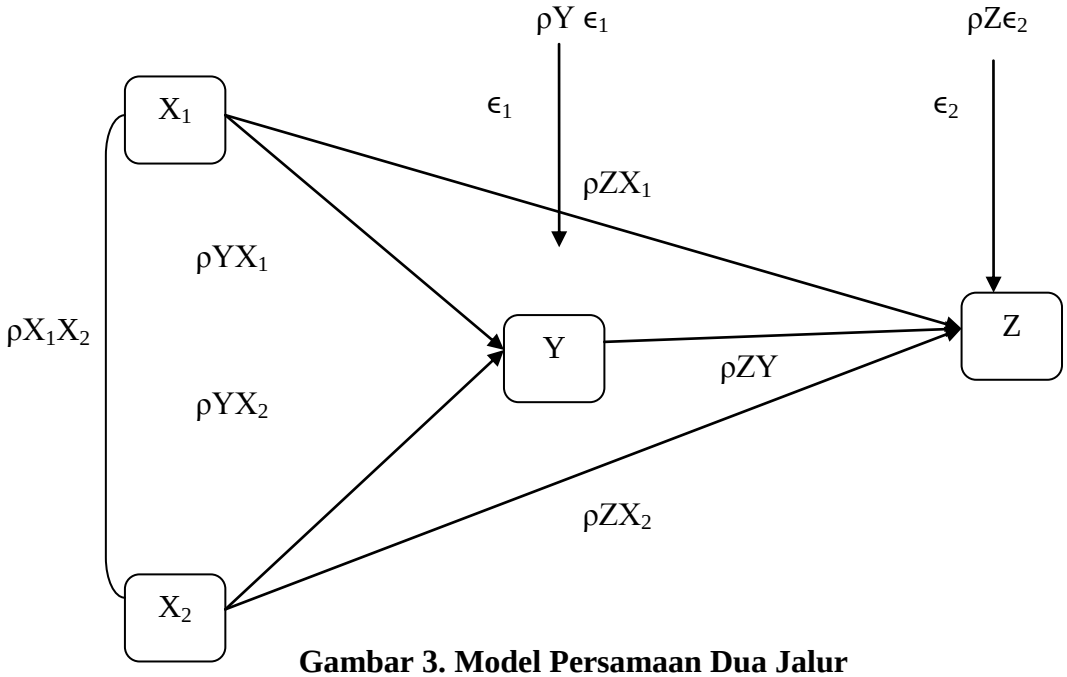
Z = Produktivitas Kerja
ρYX_1 = Koefisien Jalur X_1 terhadap Y
ρYX_2 = Koefisien Jalur X_2 terhadap Y
$\rho X_1 X_2$ = Koefisien Korelasi X_1 dengan X_2
ρZX_1 = Koefisien Jalur X_1 terhadap Z
ρZX_2 = Koefisien Jalur X_2 terhadap Z
ρZY = Koefisien Jalur Y terhadap Z
$\rho y \epsilon_1$ = Koefisien Jalur variabel terhadap Y di luar variabel X_1 dan X_2
$\rho z \epsilon_2$ = 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 2.



Gambar 2. Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian



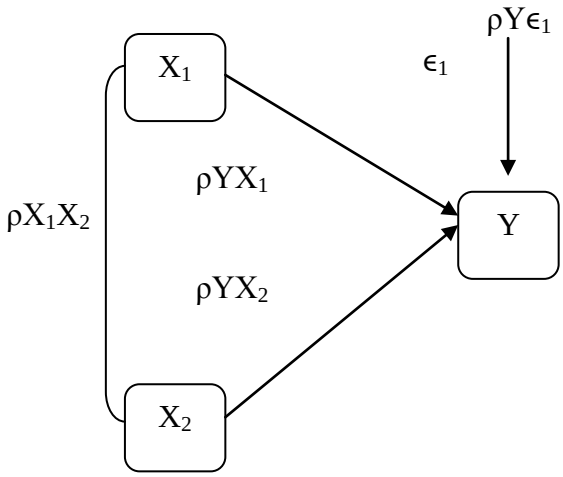
Gambar 3. Model Persamaan Dua Jalur

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 :

$Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \epsilon_1$ (Persamaan struktur 1)

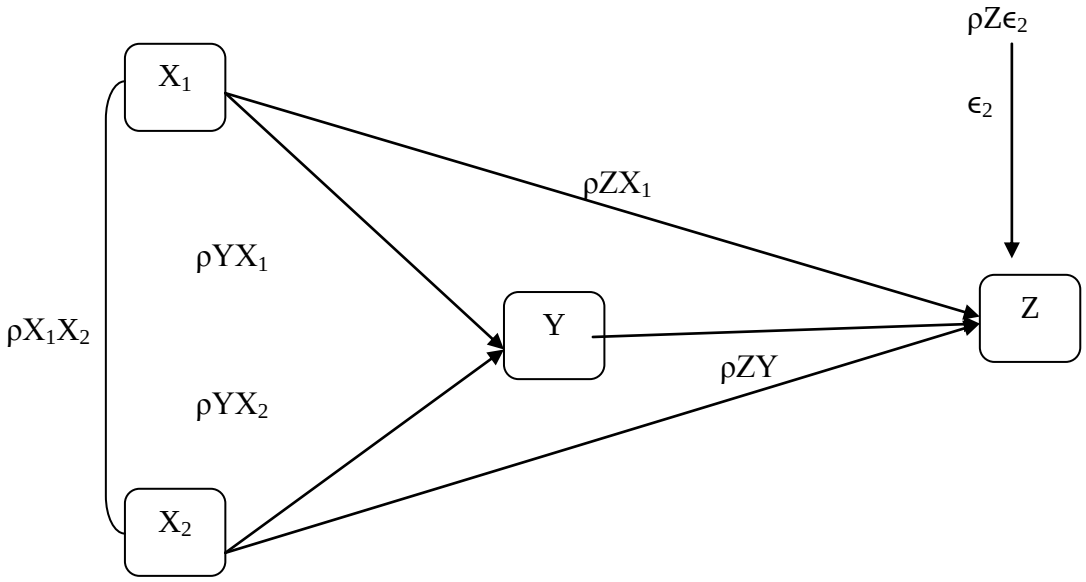
$Z = \rho ZX_1 + \rho ZX_2 + \rho ZY + \epsilon_2$ (Persamaan struktur 2)

Substruktur 1



Gambar 4. Substruktur 1

Substruktur 2



Gambar 5. Substruktur 2

c. Membuat desain variabel, memasukan 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 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

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

a. Uji F (Pengujian secara Keseluruhan/Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Pengujian dapat dilihat dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikansi α penelitian dengan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria sebagai berikut.

Apabila $\alpha < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan. Apabila $\alpha > 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

b. Uji t (Pengujian secara Tunggal/Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat taraf sig penelitian dan dibandingkan dengan taraf α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut.

Apabila $\alpha < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila $\alpha > 0,05$, maka H_0 diterima H_1 ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini berarti jika motivasi yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan harapan karyawan dan mendorong karyawan bekerja lebih optimal, maka meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini berarti jika lingkungan kerja baik dan kondusif, maka akan membuat nyaman karyawan saat bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan tinggi.
3. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini berarti jika motivasi yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang baik.

4. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini berarti jika motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan harapan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
5. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Hal ini berarti jika lingkungan kerja karyawan baik, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
6. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Hal ini berarti jika motivasi yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan harapan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi
7. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini berarti jika lingkungan kerja karyawan baik maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.
8. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini berarti jika kepuasan kerja tinggi, maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi.
9. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI

Cabang Lampung. Hal ini berarti jika motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan harapkan karyawan dan lingkungan kerja karyawan yang tercipta baik, maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi.

10. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini berarti jika motivasi kerja lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan tinggi/baik, maka produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karaywan Perum DAMRI Cabang Lampung dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan, maka peneliti menyarankan sebagai berikut.

1. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi sesuai dengan harapan dan dapat mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan kompensasi kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat.
2. Kepada perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik maupun nonfisik untuk para karyawan, salah satunya dengan membuat nyaman tempat bekerjanya dengan menyediakan fasilitas yang memadai.

3. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi kerja sesuai dengan harapan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik supaya karyawan bekerja lebih giat lagi, salah satunya dengan mempererat hubungan antar karyawan dan atasan.
4. Kepada pimpinan diharapkan dapat memberikan motiviasi kerja sesuai dengan harapan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan pemberian kompensasi kepada karyawan dengan produktivitas kerja yang terus meningkat.
5. Kepada perusahaan diharapkan bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, salah satunya dengan lebih memperhatikan lingkungan fisik perusahaan seperti kebersihan dan dekorasi ruang kerja.
6. Kepada perusahaan diharapkan memberikan *reward* dan tunjangan-tunjangan lainnya agar kepuasan kerja karyawan semakin tinggi sehingga membuat karyawan bekerja lebih maksimal untuk meningkatkan produktivitasnya.
7. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan dapat melakukan pendekatan kepada karyawan dengan baik dan juga diharapkan memberikan pelatihan keterampilan keapada karyawan agar karyawan bekerja lebih maksimal untuk meningkatkan produktivitasnya.
8. Kepada perusahaan diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya atau bidangnya agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal dan dapat meningkatkan produktivitasnya menjadi semakin tinggi

9. Kepada perusahaan diharapkan dapat memperluas sistem teknologi dan pelatihan teknologi masa kini pada karyawan dalam sistemnya, seperti pembelian tiket secara *online* yang memudahkan masyarakat dalam pembelian tiket.
10. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Tetapi produktivitas kerja karyawan juga diduga dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda*. Http://E-Journal.Adbisnis.Fisip-Unmul.Ac.Id.

Ahyari, Agus. 2006. *Manajemen Produksi II Edisi Ketiga*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.

Almigo, Nuszep. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (The Relation Between Job Satisfaction And The Employess Work Productivity)*. Jurnal PSYCHE Vol. 1 No. 1, Desember 2004.

Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personali*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Anoraga, Panji. 2005. *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.

Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian.* Jakarta: PT. Rineka Cipta Gibson.

Bockerman, Petri Dan Pekka Ilmakunnas. 2012. *The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey And Register Data. Industrial And Labor Relations Review*, 65(2), Pp:300-310.

Danang, Sunyoto. 2015. *Perlaku Konsumen Dan Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.

Dwi, Endoy Yuda Lesmana. 2014. *Pengaruh Modal, Tenaga Kerja, Dan Lama Usaha Terhadap Produksi Kerajinan Manik-Manik Kaca. (Studi Kasus Sentra Industri Kecil Kerajinan Manik-Manik Kaca Desa Plumbon Gambng Kec. Gudo Kab. Jombang).* Http://E-Journal.Feb.Ub.Ac.Id.

Fadillah, Bayu, Handoyo Djoko W. Dan Agung Budiatmo. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*. *Dipenogoro Journal Of Social And Politic*. H:1-9.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomes, Faustino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Off Set Yogyakarta.

Gouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.

Gunawan Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Hafianti, Oktina. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh*. Vol: 4, No. 1, Tahun 2015. Http://Prodipps.Unsyiah.Ac.Id.

Hamali, Arif Yusuf. 2013. *Pengeruuh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT. X Bandung. Http://Journal.Binus.Ac.Id.*

Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Handoko, Hani, T. 2003. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi 2, BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hoy, W. K. Dan Miskel, C. G. 2004. *Educational Leadership And Reform. Greenwich, CT: Information Age.*

Ibriati, Kartika Alimuddin. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Makasar*. Universitas Hasanuddin.

Intanghina, 2008. *Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Http://Intanghina. Wordpress.Com. /2008/04/28/Pengaruh-Budaya-Perusahaan-Danilingkungan-Kerja-Terhadapkinerja-Karyawan.

Jain, Ruchi, Dan Surinder Kaur. 2014. *Impact Of Work Enviroment On Job Satisfaction. Internasional Journal Of Scientific And Research Publications*, 4 (1), Pp: 1-8.

Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Laksmiari, Ni Putu Pradita. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.* Vol: 10 No: 2 Tahun: 2017. Http://E-Journal.Undiksha.Ac.Id.

Leli. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemeritah Di Bukit Tinggi*. Http://E-Journal.Unp.Ac.Id.

Made Mudi Rahayu. 2005. *Pengaruh Lingkugan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Divisi Foundry I PT. Pakarti Riken Indonesia (PARIN).* Http://Lib.Unair Ac.Id.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajeman Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajeman Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mansyur, Rois. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero).* Http://E-Journal.Usm.Ac.Id.

Masrukhin Dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol. 7 No. 2. Hal: 197-209.

Nurgadi Subroto. 2005. *Pengaruh Latihan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Semarang.* Thesis Surakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.

Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ni Putu Pradita Laksmiari. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.* Http://E-Journal.Undiksha.Ac.Id.

Osei, Maxwell. 2011. *The Effect Of Motivation On Employee Performance In Ghana Education Service: A Case Study Of Angel Educationcomplex. Thesis*. Ghana: Kwame Nkrumah University.

Purwaningsih, Ari. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Metec Semarang (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Metec Semarang". *Jurnal SDM Universitas Semarang. Vol 2 Nomor 3 Tahun 2012. Hal 129-144.*

Riduwan Dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veitzhal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veitzhal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Dan Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins Stephen P. 2002. *Essentials Of Organizational Behavior (Terjemahan),* Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga

Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. Dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.

Sangadji, Etta Mamang, Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.

Sanjaya, Rocky. 2015. *Analisis Pengaruh Insentif Dan Motivasi Keja Karyawan Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan PT Askrindo*. Bandar Lampung: Universitas Lampung

Sarwoto. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sentosa, Suryadi Perwiro. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia, Dan Imur Jauh.* Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan Ke Lima, Bumi Aksara

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sunarmie. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora, Vol. 1, No. 2, Hal: 116-126.

Sinungan, Muchdarsyah 2003. *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana.* Bandung: Mandar Maju.

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana*. Bandung: Edisi Kedua. Bumi Aksara.

Sudarmanto, Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito.

Sulistiani, Ambar T Dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta*:* Andi.

Sudjarwo Dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sopiah (2008). *Perilaku Oragnisasional*. Malang: CV. Andi Offset.

Teman, H. Koesmono. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 2006-Ced.Petra.Ac.Id.

Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda*. Jurnal Universitas Komputer Indonesia, 2011- 222.124.203.5

Triatmojo, Bambang. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Kendalisodo Tawangharjo Grobogan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Terry, Georger. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yuliandari. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana*. *Http://Journal.Undiksha.Ac.Id.*

Yuniarsih, Tjutju Dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Wahdiyo, Hasnur. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerj Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) Rokan Hulu*. Http:// E-Journal. Adbisnis.Fisip-Unri.Ac.Id.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wijanu. 2016. *Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasn Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak.* Http://E-Journalojs.Unud.Ac.Id.

Wirartha, I Made. 2006. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: Andi Offset.