PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. ASTRA DAIHATSU INTERNASIONAL LAMPUNG TAHUN 2018/2019

(Skripsi)

Oleh

Aulia Shafira Vanessa

-

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU LAMPUNG TAHUN 2018/2019

Oleh

Aulia Shafira Vanessa

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan insenif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung dengan jumlah sebanyak 35 orang dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh yang sebanyak 35 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis menggunkanan Regresi Linear dan Path Analysis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan ex post facto dan survey. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung sebesar 90,8%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Insentif, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONTMENT, JOB MOTIVATION, AND INCENTIVES TO PRODUCTIVITY EMPLOYEES THROUGH SATISFACTION OF WORK IN MARKETING DIVISION AT PT. ASTRA DAIHATSU INTERNASIONAL LAMPUNG YEAR 2018/2019

By

Aulia Shafira Vanessa

This research aims to determine the effect of work environtment, job motivation and incentives on employee productivity through job satisfaction. This population in this research is all employess in marketin division of PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung which amounted to 35 employees and a sample that the researcher used is saturated sample of 35 respondents. Data collection was done by using quistionnaire of analysis technique by using linear regression and path analysis. The research method used in this research is descriptive verification method with ex post facto and survey approach. The results showed that there is a significant effect of work environtment, job motivation and incentives on employee productivity through job satisfaction in marketing division at PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung is 90,8%.

Kata kunci: Work Environtment, Job Motivation, Incentives, Job Satisfacion and Employee Productivity.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU LAMPUNG TAHUN 2018/2019

Oleh
Aulia Shafira Vanessa

SKRIPSI

Skripsi Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN

Pada

Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program Studi Pendidikan Ekonomi

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019

Judul Skripsi	: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU LAMPUNG TAHUN 2018/2019**
Nama Mahasiswa	: *Aulia Shafira Vanessa*
No. Pokok Mahasiswa	: **1513031009**
Program Studi	: **Pendidikan Ekonomi**
Jurusan	: **Pendidikan IPS**
Fakultas	: **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Drs. Tedi Rusman, M.Si.	**Drs. Nurdin, M.Si.**
NIP 19600826 198603 1 001	NIP 19600817 198603 1 003

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial	Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi
Drs. Zulkarnain, M.Si.	**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**
NIP 19600111 198703 1 001	NIP 19600826 198603 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

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

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

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

2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.
NIP 19620804 198905 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **31 Januari 2019**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
Jl. Dr. Sumantri Brojonegoro No. 1 Gedong Meneng – Bandar Lampung Telp/Fax: (0721) 704624
e-mail : fkip@unila.ac.id, laman http://fkip.unila.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aulia Shafira Vanessa

NPM : 1513031009

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 sarjana di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebut di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 31 Januari 2019

Aulia Shafira Vanessa
NPM 1513031009

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Aulia Shafira Vanessa dan biasa dipanggil Echa. Penulis dilahirkan di Tanjung Karang Bandar Lampung pada tanggal 20 Oktober 1997. Penulis merupakan anak sulung atau anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Drs. Durmawel Napitupulu dan Dra. Sri Martini.

Pendidikan formal yang telah diselesaikan penulis sebagai berikut.

1. SD Negeri 2 Rawa Laut (Teladan) yang telah diselesaikan tahun 2009.
2. SMP Negeri 25 Bandar Lampung yang telah diselesaikan tahun 2012.
3. SMA Negeri 9 Bandar Lampung yang telah diselesaikan tahun 2015.

Pada tahun 2015, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung melalui jalur non tes (SNMPTN). Pada tahun 2017, penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Denpasar Bali, Malang, Surabaya dan Yogyakarta. Pada bulan 11 Juli 2018 - 25 Agustus 2018 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tangkit Serdang, Kabupaten Tanggamus dan Program Praktik Profesi Kependidikan (PPK) di SMA PGRI 1 Pugung.

بسم الله الرحمن الرحيم

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobilalamin, dengan mengucap rasa syukur teramat besar karena Allah SWT senantiasa selalu memberikan kenikmatan dan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini. Maka, dengan rasa bangga dan penuh rasa bahagia saya persembahkan karya ilmiah ini sebagai rasa tanda pertanggungjawaban saya selama kurang lebih 3,5 tahun dalam mengemban bangku perkuliahan ini kepada.

Ibunda-Ku Tersayang (Dra. Sri Martini)

Terima kasih yang tak terhingga untuk segala pengorbanan dan jernih payahmu selama ini, terima kasih telah selalu mencukupi segala kebutuhan dan keperluanku selama ini, terima kasih selalu mengajarkanku arti dari kekuatan, ketangguhan dan kesabaran dalam menjadi sosok yang seperti sekarang. Terima kasih atas segala dukungan dan doa terbaik yang kau haturkan untuk kesuksesan masa depanku. Engkau adalah wanita yang terbaik, terhebat, tersabar, dan terkuat yang Allah berikan padaku. Terima kasih Bunda.

Abi-Ku Terhebat (Drs. Durmawel Napitupulu)

Terima kasih ya-Allah engkau telah memberikanku sosok ayah yang teramat sempurna untuk anak perempuannya. Ayah yang begitu luar biasa hebatnya dan tidak pernah mengeluh dalam keadaan apapun. Ayah yang selalu mementingkan keluarga dari apapun yang lainnya. Ayah yang tidak pernah menolak untuk mengantar jemput anak perempuannya sejak menimba ilmu dari TK hingga lulus sarjana seperti sekarang. Engkau adalah laki-laki terhebat dan panutanku selama ini, Bi.

Adik-Ku Terbaik (M. Farrel Cordova Napitupulu)

Terima kasih telah menjadi adik laki-laki yang manis, yang dapat diandalkan jika dimintai pertolongan. Semoga aku dan kau selalu dipermudah segala urusan dan dapat menjadi kebanggan keluarga khususnya kebanggaan Abi dan Bunda.

Para Sahabat

Terima kasih selalu ada untuk mewarnai kehidupanku. Terima kasih atas segala pertolongan, canda tawa dan perhatian yang kalian berikan selama ini.

MOTTO

Apa yang tidak ditakdirkan untukku tidak akan pernah menjadi milikku dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah menjadi milik orang lain.

Tak apa jika hasil yang didapat tidak sesuai keinginan setidaknya pernah berusaha, yang tidak mungkin itu jika ingin mendapatkan hasil sesuai keinginan namun tidak ada usaha.

Jangan pernah merasa doamu tidak dikabulkan, karena Allah mengerti dan Maha Mengetahui apa yang kau butuhkan daripada apa yang kau inginkan.

Pancinglah rezekimu dengan bersedekah. Sesungguhnya sedekah memperkaya seseorang.

SANWACANA

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung."**

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak. Oleh karna itu melalui kesempatan ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Sunyono, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama, Bapak Drs. Supriyadi, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan, Ibu Dra. Riswani Rini, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
3. Bapak Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

4. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Pembimbing I dan Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Terima kasih Pak, untuk semua ilmu, nasihat dan segala kebaikan yang Bapak berikan untuk Saya.
5. Bapak Drs. Nurdin, M.Si., selaku Pembimbing II yang telah mengajarkan dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terima kasih untuk segala motivasi, nasihat dan kebaikan Ayah selama ini, Yah. Terima kasih telah menjadi dosen sekaligus sosok ayah yang terbaik selama saya berkuliah. Hanya Allah yang mamu membalas kebaikan Ayah.
6. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku dosen pembahas yang amat baik dan tidak mempersulit mahasiswanya. Terima kasih Pak Yon, kalau bukan karena kebaikan dan kemurahan hati Bapak mungkin Saya belum dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Drs. I Komang Winatha, M.Si selaku dosen Pendidikan Ekonomi yang terlihat galak dan disegani namun paling enak diajak bercerita dan bercanda. Terima kasih atas perhatian dan kebaikannya kepada semua mahasiswa termasuk Saya. Semoga saya dapat menjadi PNS sekaligus pebisnis yang sukses seperti Bapak.
8. Bunda Erlina selaku dosen yang sangat dekat dengan mahasiswa bimbingannya dan perhatian terhadap Saya. Terima kasih atas pelajaran dan motivasi yang selama ini engkau berikan, Bun.
9. Seluruh dosen Pendidikan Ekonomi wabil khusus untuk Kak Dani yang senantiasa setiap hari direpotkan oleh semua mahasiswa. Terlebih oleh mahasiswa yang sedang menyususn skripsi ini.

10. Om Herdi yang selalu membantu, memberi masukan dan memantau perkembangan setiap mahasiswa.
11. Abi dan Bundaku yang senantiasa selalu memberikan kasih sayangnya setiap hari, memberikan motivasi dan selalu mengirimkan doa untukku di setiap sujudnya.
12. Adikku yang selalu siap untuk dimintai pertolongan dalam hal apapun.
13. Teruntuk Sidi, terima kasih untuk segala doa, perhatian dan kasih sayang yang selama ini engkau berikan.
14. Ami, Umi, Ayah dan Mamah, Bapak Uda dan Inang Uda. Terima kasih selalu memberikan nasihat dan motivasi yang membangun untuk masa depanku.
15. Sepupu-sepupuku yang tergabung ke dalam Cucu Sidi Bersaudara (CSB) yaitu Elina, Tasya, Nisa, Ndan, Bang Imam, Faiz terima kasih karena sudah selalu ada mendengarkan keluh kesah selama ini. Terima kasih selalu membawa canda tawa dan keriangan sampai saat ini. Dan teruntuk Bintang dan Raka si krucil yang nanti nya akan tumbuh menjadi laki-laki dewasa. Kalian harus ingat kalau kalian dulu sangat menggemaskan sekali dan menjadi pelepas penat ketika bertemu kalian.
16. Teruntuk Kamu, yang sudah menemani sejak awal perkuliahan hingga kita sama-sama menyelesaikan studi ini. Terima kasih sudah menjadi teman disegala situasi, teman bercerita, meminta pendapat, bertukar pikiran dan menjadi orang pertama yang selalu membantuku ketika mengalami kesulitan selama mengerjakan tugas kuliah ataupun skripsi ini. Terima kasih Saya ucapkan kepadamu, Bhakti Persada.
17. Sahabat sedari SMA-ku Bella Kurniane, Annisa Prima Rani, Putri Rachma S, Shaula Rizki S dan Nabila Ariza. Terima kasih sudah menjadi sahabatku sejak

2015 silam. Terima kasih atas segala canda tawa dan waktu yang kalian berikan selama ini. Terima kasih atas segala perhatian yang diberikan kepada satu sama lain. Jaga terus pertemanan ini.

18. Sahabat-sahabat perkuliahanku yang memiliki pemikiran yang sama namun orang menyebutnya geng. Terima kasih untuk Pia, Ses, Erin dan Nia yang sudah selalu ada di masa-masa perkuliahanku, selalu menolong dan membantu satu sama lain. Terkhusus untuk Ara yang lebih dulu berteman dengannya. Terima kasih atas kebaikan yang diberikan kepada ku selama ini, terima kasih untuk kebersamaan yang indah selama ini. Semoga kita semua diberikan kemudahan dalam menggapai cita dan cinta serta diberi kelancaran dalam hal apapun itu.
19. Sahabat-sahabat KKN-ku si Mala, Rima dan Om Fana. Terimakasih telah menjadi teman yang asik selama 45 hari. Teman yang satu nasib karena LDR sama pasangan masing-masing haha. Teman yang selalu memberikan nasihat dan motivasi yang membangun ketika mulai lelah dengan keadaan.
20. Temen-temen KKN-PPL kuww yang unik-unik dan semua sifat manusia ada disana semua. Terima kasih untuk Pakde Adit yang telah menjadi kordes yang baik di detik-detik kepulangan, Little Dio si korsek yang jadi idaman para siswa SMA PGRI 1 Pugung, Yangti Rizza yang kerjaannya tiap hari masak walaupun bukan jadwalnya tapi ya gitu suka marah-marah, Dedek Indah yang kerjaannya pulang ke rumah nya terus karena letak rumahnya ada di desa sebelah, Anggita yang selalu dikongek sama Saya dan Mala gara-gara keharmonisanya dengan Dio dan terakhir Devi yang udah baik kasih toner Puspita, beliin obat buat aku. Terima kasih kalian semua, semoga Allah selalu mempermudah segala urusan kita.

21. Keluarga besar Alumni IPS 1 SMAN 9 Bdl. Terima kasih telah mengisi masa-masa indahku selama SMA, terima kasih atas kenangannya kepada 14 orang ini. Terima kasih telah mengajarkan arti berjuang dan berusaha. Semoga sukses selalu.
22. Untuk Kak Nila, Kak Mei, Kak Agus dan Kak Ulil. Terima kasih atas saran, masukan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
23. Teman seperjuanganku yaitu Ciki, Rahmi dan Lunad yang sukanya main balapan selama penyusunan skripsi ini.
24. Rekan-rekan seperjuangan kelas ekonomi dan keluarga besar Pendidikan Ekonomi 2015. Terima kasih atas sumbangsihnya selama perkuliahan ini, terima kasih telah mengajarkan arti toleransi, tanggung jawab dan sikap tenggang rasa. Semoga sukses dimanapun kalian berada.
25. Keluarga besar Desa Tangkit Serdang dan SMA PGRI 1 Pugung , terima kasih telah memberikan kesempatan saya untuk mendapatkan pengalaman selama kurang dari 2 bulan untuk menjadi lebih mandiri dan ertanggung jawab.
26. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik langsung maupun tidak langsung semoga bernilai ibadah.

Bandar Lampung, 31 Januari 2019
Penulis,

Aulia Shafira Vanessa

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR

I. PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 10
C. Pembatasan Masalah 10
D. Rumusan Masalah 11
E. Tujuan Penelitian 12
F. Manfaat Penelitian 13
G. Ruang Lingkup Penelitian 14

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS
A. Manajemen Sumber Daya Manusia 15
B. Lingkungan Kerja 17
C. Motivasi Kerja 22
D. Insentif 27
E. Kepuasan Kerja 32
F. Produktivitas Kerja 37
G. Penelitian yang Relevan 41
H. Kerangka Pikir 43
I. Hipotesis 45

III. METODE PENELITIAN
A. Pendekatan Penelitian 46
B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data 47
C. Populasi dan Sampel 49
D. Variabel Penelitian 51
E. Definisi Konseptual Variabel 52
F. Definisi Operasional Variabel 53
G. Uji Persyaratan Instrumen 55
   1. Uji Validitas Instrumen 55
   2. Uji Reliabilitas Instrumen 57
H. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis 59
   1. Uji Persyaratan Regresi Linear Ganda 59
      a. Uji Kelinearitas Regresi 59

b. Uji Multikolinearitas 61
c. Uji Autokorelasi 62
d. Uji Heteroskedasitas 63
2. Pengujian Hipotesis 64
a. Uji F (Pengujian secara Keseluruhan/Simultan) 69
b. Uji T (Pengujian secara Tunggal/Parsial) 70

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Perusahaan 72
1. Sejarah Singkat Perusahaan 72
2. Visi dan Misi Perusahaan 74
3. Lokasi Perusahaan 74
4. Struktur Organisasi Perusahaan 74
B. Gambaran Umum Responden 79
C. Deskripsi Data 79
1. Data Lingkungan Kerja 80
2. Data Motivasi Kerja 83
3. Data Insentif 86
4. Data Kepuasan Kerja 89
5. Data Produkivitas Kerja 92
D. Uji Asumsi Klasik 95
1. Uji Linearitas Garis Regresi 95
2. Uji Multikolinearitas 97
3. Uji Autokorelasi 99
4. Uji Heteroskedastisitas 100
E. Analisis Data 103
1. Persamaan Struktural 106
2. Besarnya Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen ... 107
F. Pengujian Hipotesis 112
1. Uji t Untuk Menguji Hipotesis Secara Parsial 112
1.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 112
1.2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 113
1.3. Pengaruh Insentif (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 114
1.4. Hubungan Antara Variabel (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Insenif Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu 115
1.5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 116
1.6. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 117
1.7. Pengaruh Insentif (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja (Z)

Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 118
1.8. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 119
2. Uji F Untuk Pengujian Secara Simultan 120
2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 120
2.2. Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Insentif (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 121
G. Kesimpulan Hasil Analisis Statistik 122
H. Pembahasan 126
1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT.. Astra Internasional Daihatsu Lampung 126
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 128
3. Pengaruh Insentif (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 129
4. Hubungan Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) 131
5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 132
6. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 134
7. Pengaruh Insentif (X_3) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 135
8. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 136
9. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Insentif (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT.Astra Internasional Daihatsu Lampung 137
10. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Insentif (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 139

V. KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan 141
B. Saran 143

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Nama Perusahaan Pesaing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung... 2
2. Jumlah Karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung..... 3
3. Data Volume Penjualan PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung..... 4
4. Data Turnover Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 5
5. Data Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 6
6. Data Kondisi Lingkungan Kerja PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 7
7. Data Insentif Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 8
8. Penelitian yang Relevan..... 41
9. Definisi Operasional dan Pengukuran Tabel 54
10. Tingkat Besaran Koefisien Korelasi 56
11. Hasil Uji Reliabilitas..... 56
12. Tabel Analisis Varians Anava 60
13. Data Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 81
14. Data Kategori Variabel Lingkungan Kerja PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 82
15. Data Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 84
16. Data Kategori Variabel Motivasi Kerja PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 85

17. Data Distribusi Frekuensi Insentif PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 87

18. Data Kategori Variabel Insentif PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 88

19. Data Distribusi Frekuensi Kepuasaan Kerja PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 90

20. Data Kategori Variabel Kepuasan Kerja PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 91

21. Data Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 93

22. Data Kategori Variabel Produktivitas Kerja PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung 94

23. Rekapitulasi Linearitas Regresi 97

24. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas 98

25. Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas..... 102

26. Rekapitulasi Hasil Koefisien Jalur Sub-Struktur 1 124

27. Rekapitulasi Hasil Koefisien Jalur Sub-Struktur 2 125

28. Rekapitulasi Dekomposisi dari Koefisien Jalur 125

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Bagan Kerangka Pikir 42
2. Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian 66
3. Model Persamaan Dua Jalur 67
4. Substruktur 1 67
5. Substruktur 2 68
6. Struktur Organisasi PT. Astra Daihatsu Lampung..... 75
7. Kurva *Durbin-Watson* 100
8. Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian 103
9. Model Persamaan Dua Jalur 104
10. Substruktur 1 104
11. Substruktur 2 105
12. Substruktur 1 107
13. Substruktur 2 109
14. Diagram Jalur Lengkap 111

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan jasmani maupun kebutuhan rohani. Kebutuhan manusia menurut intensitasnya terdapat tiga jenis yaitu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dan tersier. Kebutuhan primer yaitu kebutuhan utama yang harus dipenuhi manusia seperti sandang, pangan dan papan. Kebutuhan sekunder yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi manusia setelah tercapainya kebutuhan primer contohnya seperti pendidikan dan kesehatan. Kebutuhan tersier yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi manusia setelah tercapainya kebutuhan primer dan tersier seperti kendaraan dan perhiasan.

Pada umumnya memiliki kendaraan pribadi termasuk dalam kebutuhan tersier manusia namun karena pesatnya zaman diharuskan manusia untuk lebih cepat dalam melakukan mobilitas atau perpindahan maka memiliki kendaraan pribadi merupakan suatu keharusan saat ini. Melihat permasalahan tersebut perusahaan yang bergerak dibidang transportasi darat seperti kendaraan pribadi mulai mencari cara untuk menjadi produsen utama dalam pasar agar dapat memenuhi kebutuhan manusia akan kendaraan pribadi. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yaitu PT. Astra Internasional Tbk. Perusahaan ini merupakan perusahaan multinasional diversifikasi.

Perusahaan multinasional merupakan perusahaan besar dimana memiliki cabang di banyak negara salah satunya di Indonesia dan diversifikasi itu sendiri ialah usaha penganekaragaman produk dengan tujuan memaksimalkan pendapatan. Produk yang disediakan PT. Astra Internasional Tbk. untuk memuaskan para konsumennya antara lain otomotif, jasa keuangan, alat berat, agribisnis, teknologi informasi, infrastruktur dan retail. Namun peneliti akan berfokus pada otomotif karena melihat tingginya kebutuhan akan kendaraan pribadi seperti mobil.

PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung merupakan salah satu cabang PT. Astra Internasional Tbk. yang tersebar diberbagai provinsi di Indonesia dan beralamatkan di Jalan Jenderal Ahmad Yani No 1 Gotong Royong. Dalam menjalankan usahanya PT. Astra Inernasional Lampung pasti memiliki kompetitor atau pesaing. Berikut nama perusahaan yang menjadi pesaing PT. Astra Daihatsu Astra Internasional Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Nama Perusahaan Pesaing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung

No.	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan
1.	PT. Astra Toyota Motor	Jl. Raden Intan No. 61 A
2.	PT. Honda Lampung Raya	Jl. Raden Intan No. 168
3.	PT. Indomobil Nissan Lampung	Jl. Z.A Pagar Alam No. 6
4.	PT. Budi Berlian Motor	Hajimena, Natar

Sumber: PT. Astra Inernasional Daihatsu Lampung tahun 2018.

Kualitas produk dan *brand image* saja tidak cukup untuk meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan. Faktor lain yang menunjang hal tersebut yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam konteks ini bisa disebut karyawan. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan Sinambela (2017: 5) yaitu “dalam pengelolaan difokuskan kepada manusia, mengingat manusia

yang menjadi fokus utama karena manusialah yang akan merencanakan, mengorganisasi, menggunakan dan mengawasi berbagai sumber daya yang dimiliki. Ketersediaan sumber daya yang melimpah kurang berguna jika tidak dapat dikelola dengan baik oleh manusia". Berikut jumlah karyawan tetap PT. Astra Daihatsu Lampung dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Tetap PT. Astra Inernasional Daihatsu Lampung

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Marketing	38
2.	Mekanik	40
3.	Sparepart	30
4.	Administrasi	12
5.	Body Repair	33
6.	Security	7
Total		160

Sumber: PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung tahun 2018.

Agar keberhasilan suatu perusahaan tercapai maka diperlukannya produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan akan meningkat melalui kepuasan kerja serta didukung dengan lingkungan kerja yang baik, motivasi tinggi dan pemberian insentif yang sesuai dengan beban kerja karyawan. Menurut (Ambar dan Rosidah, 2009: 247) Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas. Dalam PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung tingkat produktivitas karyawan dapat dilihat berdasarkan data penjualannya. Dari sekian divisi atau bagian dalam PT. Astra Daihatsu Lampung peneliti akan berfokus pada divisi marketing dikarenakan divisi ini erat hubungannya dengan penjualan produk.

Berikut peneliti berikan data tentang produktivitas kerja karyawan PT. Astra Daihatsu Internasional Lampung bagian marketing periode Agustus 2017-Agustus 2018 dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Data Volume Penjualan PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung Periode Agustus 2017-Agustus 2018.

No.	Bulan dan Tahun	Target (unit)	Realisasi (unit)
1.	Agustus 2017	166	146
2.	September 2017	183	172
3.	Oktober 2017	190	168
4.	November 2017	190	171
5.	Desember 2017	185	182
6.	Januari 2018	148	155
7.	Februari 2018	129	153
8.	Maret 2018	170	165
9.	April 2018	183	164
10.	Mei 2018	189	173
11.	Juni 2018	118	119
12.	Juli 2018	153	149
13.	Agustus 2018	166	146

Sumber: Penelitian Pendahuluan PT. Astra Daihatsu Lampung 2018.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa penjualan mobil di PT. Astra Daihatsu Internasional Lampung selama setahun terakhir mengalami fluktuasi. Hal ini diduga dapat terjadi karena kurangnya kepuasan kerja karyawan. Menurut *Greenberg* dan Baron dalam Hamali (2018: 200) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasaan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Apabila karyawan merasa puas dengan adanya motivasi dan insentif serta lingkungan kerja yang baik tentu produkivitas kerja mereka akan semakin meningkat.

Jika semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari kenyamanan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan dapat dilihat pula dari *turnover* karyawan.

Turnover karyawan merupakan salah satu indikator dalam mengukur tingkat kepuasan kerja. Berikut data *turnover* karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung bagian marketing periode Agustus 2017-Agustus 2018 dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Data *Turnover* Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung

No.	Bulan	Karyawan Keluar (Orang)
1.	Agustus 2017	-
2.	September 2017	-
3.	Oktober 2017	1
4	November 2017	-
5.	Desember 2017	-
6.	Januari 2018	-
7.	Februari 2018	1
8.	Maret 2018	1
9.	April 2018	-
10.	Mei 2018	-
11.	Juni 2018	-
12.	Juli 2018	1
13.	Agustus 2018	-

Sumber: PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung tahun 2018.

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat total jumlah karyawan yang keluar sebanyak 4 orang dalam kurun waktu setahun terakhir. Dengan adanya proses keluarnya karyawan ini menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung pada pekerjaannya. Selain tingkat *turnover* terdapat tingkat kenyamanan dalam pekerjaan yang tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Berikut data kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Data Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung tahun 2018.

No.	Indikator Kepuasan	Kategori
1.	Penghasilan	Puas
2.	Sistem Kesejahteraan	Puas
3.	Sistem Pengembangan Karir	Sedang
4	Sistem Rekrutmen	Puas
5.	Hubungan antar Karyawan	Sedang

Sumber: PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung tahun 2018.

Berdasarkan Tabel 5 terdapat dua poin yang tidak masuk kedalam kategori puas yaitu sistem pengembangan karir dan hubungan antar karyawan dimana terdapat karyawan yang merasa kurang puas dalam bekerja di PT. Astra Daihatsu Lampung. Selain, kepuasan kerja perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2013: 183) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Hal ini selaras dengan pendapat Barry yang menyatakan “lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka” (Barry, 2009: 239). Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja bagi para karyawannya. Jika karyawan merasa lingkungan kerja mereka aman dan nyaman maka akan menambah kepuasan kerja karyawan itu sendiri yang nantinya secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah peneliti lakukan di lingkungan kerja PT. Astra Daihatsu Lampung maka didapat beberapa hasil. Berikut data lingkungan kerja pada PT. Astra Daihatsu Lampung tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Data Kondisi Lingkungan Kerja PT. Astra Daihatsu Lampung Tahun 2018.

No	Indikator	Kondisi
1.	Pendingin ruangan	Sedang
2.	Penerangan	Baik
3.	Aroma ruangan	Baik
4.	Tata warna ruang kerja	Sedang
5.	Tata dekorasi ruang kerja	Sedang
6.	Area parkir	Baik
7.	Kebisingan	Sedang
8.	Keamanan	Baik
9.	Kebersihan ruangan	Baik
10.	Toilet	Baik
11.	Musholla	Sedang
12.	Ruang tunggu	Baik
13.	Internet	Baik
14.	Kantin	Sedang

Sumber: Penelitian Pendahuluan PT. Astra Daihatsu Lampung tahun 2018.

Berdasarkan Tabel 6 terdapat enam indikator lingkungan kerja yang masih didalam kategori sedang. Walaupun indikator tersebut bukan pada kategori kurang baik tetapi tentu saja hal ini akan berdampak pada produkivitas kerja karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Selain tentang lingkungan kerja faktor lain yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja karyawan sangat diperlukan untuk menambah semangat bekerja karyawan itu sendiri. Menurut Stevan Ivanko dalam Hamali (2018: 131) bahwa motivasi kerja sebagai keinginan dan energi seseorang yang

diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik contohnya kepuasan dan perasaan untuk mencapai sesuatu. Selain itu, motivasi ekstrinsik dapat dicontohkan dengan pemberian imbalan dan hukuman yang disebabkan oleh pemberian insentif.

Selain dua faktor diatas, pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan tentu akan menjadi dorongan dan semangat agar mereka lebih meningkatkan kinerja mereka. Menurut Harianja (2009:85) insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas.

Berdasarkan penelitian pendahuluan pada PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung ditemukan data insentif karyawan bagian marketing selama setahun terakhir dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Data Insentif Karyawan Bagian Marketing PT. Astra Daihatsu Lampung Tahun 2018.

No.	Models	Insentif/unit	Harga/Unit
1.	Himax	Rp. 750.000,00	Rp. 98.550.000,00
2.	Sigra	Rp. 850.000,00	Rp. 110.400.000,00
3.	Luxio	Rp. 1.000.000,00	Rp. 183.300.000,00
4.	Granmax PU	Rp. 1.000.000,00	Rp. 122.900.000,00
5.	Xenia	Rp. 500.000,00	Rp. 181.950.000,00
6.	Ayla	Rp. 700.000,00	Rp. 94.550.000,00
7.	All New Sirion	Rp. 900.000,00	Rp. 183.300.000,00
8.	All New Terios	Rp. 800.000,00	Rp. 195.700.000,00
9.	Granmax B	Rp. 1.000.000,00	Rp. 135.375.000,00

Sumber: PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung tahun 2018.

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa terjadi perbedaan insentif untuk semua tipe mobil. Guna mendapatkan insentif dari penjualan mobil pada perusahaan PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung ini cukup susah, dikarenakan dalam pemenuhan target kerja saja sudah cukup sulit terlebih harus menjualkan unit diatas target kerja. Maka dari itu, tak jarang ditemukan karyawan marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung mengeluh dikarenakan jarangnya mendapatkan insentif dari perusahaan padahal beban kerja mereka cukup tinggi dalam mencari *customer*. Maka dari itu, produktivitas kerja karyawan akan cukup berpengaruh didalamnya karena produktivitas kerja akan meningkat jika karyawan tersebut merasa puas. Kepuasan kerja karyawan akan timbul apabila insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja, berada di lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman serta pemberian motivasi kerja.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul. "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produkivitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian lengkap pada bagian latar belakang tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut.

1. Penjualan mobil pada PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung masih berfluktuasi yang masih mungkin dapat ditingkatkan.
2. Lingkungan kerja bagi karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung harus lebih diperhatikan lagi agar para karyawan merasa nyaman saat bekerja.
3. Motivasi kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung diduga akan mempengaruhi produktivitas kerja sehingga perlu ditingkatkan dan diperhatikan oleh atasan perusahaan.
4. Diduga pemberian insentif cukup sulit didapatkan karyawan karena target penjualan terlalu tinggi.
5. Kepuasan karyawan harus lebih diperhatikan perusahaan karena jika karyawan merasa puas otomatis produktivitas kerja mereka juga akan meningkat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada variabel Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Insentif (X_3), Kepuasaan Kerja (Y), dan Produktivitas Kerja (Z). Tujuan pembatasan masalah ini adalah agar penelitian ini lebih terarah,

sehingga penelitian ini bisa menjadi penelitian yang relevan dan gambaran yang diperoleh lebih jelas dengan data yang akurat.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung?
3. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung?
4. Apakah ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung?
6. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung?
7. Apakah ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung?
8. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung?

9. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung?
10. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang positif lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
7. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.

8. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
9. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan insentif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai pembaharuan pemikiran tentang mengelola sumber daya manusia dan sebagai pijakan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis
   a. Bagi peneliti, dapat dijadikan pengalaman dan informasi baru tentang tata cara pengelolaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan besar.
   b. Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan kedepannya sehinggan dapat dijadikan acuan dalam peningkatan produtivitas karyawan pada PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung khususnya pada bagian marketing.

c. Bagi pihak luar, dapat dijadikan bahan acuan dan referensi jika ingin melakukan penelitian-penelitian lebih lanjut.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah:

1. Objek Penelitian

   Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), insentif (X_3), kepuasan kerja (Y), produktivitas kerja (Z).

2. Subjek Penelitian

   Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan bagian marketing.

3. Tempat Penelitian

   Tempat penelitian ini adalah PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.

4. Waktu Penelitian

   Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018/2019.

5. Disiplin Ilmu

   Penelitian ini menggunakan disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian MSDM

Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau lebih dikenal dengan istilah karyawan hendaknya dikelola dengan bijaksana agar hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Simamora dalam Sinambela (2017: 7) yakni Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Selain pendapat diatas Ambar dan Rosidah (2009: 12) menyebutkan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi peningkatan produktivitas, pemanfaatan sumber daya manusia, dan unsur-unsur yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti pengadaan/rekrutmen, pengembangan, pemberian imbalan, motivasi, mutasi dan pemberhentian. Menurut Hasibuan (2016: 10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia perlu dikelola agar produktivitas kerja mereka menjadi efektif dan efisien. Selain itu sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam keberhasilan suatu perusahaan, maka dari itu dalam pemilihan sumber daya manusia di suatu perusahaan hendaknya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan saat itu agar hasil yang didapatkan maksimal sesuai dengan tujuan awal perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan yang optimal. Oleh karena itu, menurut (Rachmawati, 2008: 1) sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Pertama, sumber daya manusia memengauruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan srategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pegeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

Berdasarkan paparan pendapat para ahli diatas, manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak dalam sebuah perusahaan dimana maju mundurnya sebuah perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan psikologis dimana akan mempengaruhi tingkah laku karyawan pada suatu perusahaan. Ketika lingkungan kerja suatu perusahaan baik dan kondusif maka karyawan akan bekerja dengan nyaman yang dimana akan mempengaruhi hasil kinerjanya nanti. Namun sebaliknya, jika karyawan kurang nyaman dengan lingkungan kerjanya bisa dipastikan kepuasan kerja akan menurun dan kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia sebagai karyawan dapat melaksanakan semua aktivitas secara optimal dan dampaknya nanti akan dilihat pada jangka waktu yang lama.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut. Menurut (Afandi, 2018: 65) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya misalnya terdapat AC dan penerangan memadai. Menurut (Ivanevich, 2008: 33) “lingkungan kerja adalah keadaan sekeliling tempat kerja di luar maupun di dalam lingkungan suatu organisasi yang didalamnya terdapat faktor-fakor yang mempengaruhi suatu organisasi”. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja bisa terdapat dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Faktor yang berasal dari dalam perusahaan menurut Sedarmayanti (2009: 5) seperti

penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak dan keamanan bekerja. Faktor yang berasal dari luar perusahaan seperti daya saing perusahaan lain, lokasi perusahaan dan kekuatan tenaga kerja.

Berdasarkan paparan para ahli diatas, lingkungan kerja merupakan satu kesatuan yang erat kaitannya dengan hasil kerja para karyawan. Faktor yang mempengarui lingkungan kerja dapat berasal dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan yang dapat mempengaruhi pekerja saat melakukan berbagai aktivitas kerjanya.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 31) terbagi menjadi dua jenis yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berikut penjelasan tentang lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik atau bisa disebut dengan *physical working environtment* merupakan keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung seperti pusat kerja, meja dan kursi serta lingkungan kerja yang tidak langsung meliputi temperatur, kelembaban udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan bau tidak sedap.
b. Lingkungan kerja non fisik atau bisa disebut juga *non physical working environtment* merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Hal ini selaras dengan pendapat

Nitisemito (2013 : 171) dimana perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung akan menimbulkan hasil yang opimal. Ketidaksesuaian lingkungan kerja akan dapat dilihat pada jangka waktu yang lama. Keadaan lingkungan yang kurang baik akan berdampak pada tingkat efektif dan efisiensi hasil kerja para karyawan. Dalam hal ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja pada suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2011: 21) berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu:

a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya ini harus sangat diperhatikan oleh perusahaan. intesitas cahaya pada suatu ruangan akan menentukan kelancaran pekerjaan karyawan, selain itu karyawan akan lebih merasa aman karena terbantu oleh penerangan yang baik. Penerangan yang baik itu apabila para karyawan merasa nyaman ketika berakivitas namun tidak menyilaukan mata mereka. Penerangan yang kurang akan mengakibatkan pekerjaan akan terhambat dan lebih sering mengalami kesalahan dalam bekerja yang membuat pekerjaan menjadi tidak optimal.

b. Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja

Untuk temperatur di ruangan sebaiknya disesuaikan tidak terlalu dingin ataupun panas. Biasanya temperatur yang terlalu dingin ataupun panas akan mengganggu aktivitas karyawan. Suhu udara yang terasa sejuk akan lebih membuat para karyawan nyaman dalam bekerja.

c. Kelembaban di Tempat Kerja dan Sirkulasi Udara

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dimana akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Kebisingan di Tempat Kerja

Semua pekerjaan membutuhkan konsentrasi yang tinggi, sebaiknya kebisingan di sebuah perusahaan harus dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara maksimal sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Perusahaan dapat dikatakan baik apabila tingkat kebisingannya rendah.

e. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis ini biasanya timbul akibat adanya alat mekanis. Getaran mekanis ini pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensi. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Dimana getaran mekanis dapat menganggu tubuh dalam hal konsentrasi kerja, datangnya keleahan, timbul beberapa penyakit diantaranya gangguan mata, syaraf, perdaran darah, otot, tulang, dll.

f. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Aroma ruangan dalam suatu perusahaan menentukan konsentrasi dalam bekerja. Jika aroma dalam ruangan baik maka para karyawan akan bekerja dengan nyaman. Sebaiknya ruangan diberikan wewangian untuk menghilangkan menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar kita.

g. Keamanan di Tempat Kerja

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

Menurut Ahyari (2015: 206) lingkungan kerja terbagi ke dalam tiga bagian yang berhubungan dengan pelayanan karyawan, yaitu pertama, pelayanan makanan dimana faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Fasilitas makanan yang baik mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terutama bagi perusahaan yang memberlakukan jam kerja yang panjang bagi karyawannya. Kedua, pelayanan kesehatan dimana hal ini juga penting untuk diperhatikan oleh perusahaan terlebih bagi perusahaan yang memiliki resiko kerja yang tinggi seperti penyediaan obat-obatan atau jaminan kesehatan. Terakhir, pelayanan kamar mandi dan kamar kecil harus diperhatikan oleh perusahaan yang pada dasarnya harus menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan wangi.

4. Efektitivitas Lingkungan Kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Afandi, 2018: 70)

1. Cahaya
   Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sediki membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Warna
   Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
3. Udara
   Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Suara
   Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor pada ruang khusus sehingga tidak menganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

5. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018: 71) Dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

Dimensi pencahayaan, dengan indikator:
a. Lampu penerangan tempat kerja
b. Jendela tempat kerja
Dimensi warna, dengan indikator:
a. Tata warna
b. Dekorasi
Dimensi suara, dengan indikator:
a. Bunyi musik
b. Bunyi mesin pabrik, bengkel
Dimensi udara, dengan indikator
a. Suhu udara
b. Kelembaban udara

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena dengan adanya sebuah motivasi atau dorongan akan menambah semangat kerja mereka. Pemberian motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti yang didefinisikan oleh Osei (2011: 38) "motivasi adalah dorongan dari dalam yang menyebabkan seseorang menyelesaikan tujuan atau tugasnya". Selain dari dalam diri motivasi juga berasal dari luar seperti motivasi dari lingkungan sekitar contohnya motivasi dari atasan atau bahkan sesama karyawan karena pada dasarnya motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Menurut Sutarno (2012: 95) motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Kita dapat mengatakan seseorang yang bekerja giat sebagai orang yang termotivasi. Menurut Osei (2011: 56) yang mendefinisikan motivasi sebagai kecenderungan untuk melakukan suatu tindakan yang tepat untuk mencapai suatu hal yang dibutuhkan. Maka dari itu, pemberian motivasi sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat dan nantinya akan memicu motivasi berprestasi karyawan sehingga timbul persaingan yang sehat antar karyawan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebuah cara untuk meningkatkan atau membangkitkan semangat seseorang agar lebih giat dalam melakukan sebuah aktivitas guna mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Robbins dan Judge, 2009: 230). Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Faktor Ekstern

Faktor ekstern merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tetapi dari luar diri karyawan seperti lingkungan kerja, pemimpin, tuntutan tugas bahkan dorongan atau bimbingan dari atasan.

b. Faktor Intern

Faktor inern merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dari dalam diri karyawan itu sendiri sebagai contoh pembawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau dan keinginan aau harapan masa depan.

Selain faktor internal dan eksternal motivasi kerja memiliki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi rendah atau tingginya motivasi seseorang. Menurut Maslow yang dikutip oleh Sutarno (2012: 95) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu:

a. Kebutuhan Fisologis

Kebutuhan unuk mempertahankan hidup. Adapun yang termasuk dalam kebutuhan fisiologis antara lain, kebutuhan untuk makan, minum, memiliki rumah, bernafas, dll. Akibatnya seseorang dituntut unuk giat bekerja.

b. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Dalam konteks ini kebutuhan akan rasa aman yaitu mendapat keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebutuhan Sosial dan Afiliasi

Kebutuhan ini merupakan suatu keadaan dimana seseorang diterima dalam pergaulan kelompoknya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Jika seseorang telah berhasil mencapai target atau tujuannya maka perlu adanya penghargaan. Dengan adanya penghargaan seseorang merasa hasil

kerja kerasnya dihargai dan dengan adanya pemberian penghargaan ini semangat untuk bekerja akan terus meningkat.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan dimana diperlukan kemampuan keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau dengan kata lain yaitu kemampuan untuk berkembang.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, motivasi kerja merupakan suatu semangat dan dorongan yang harus dimiliki setiap karyawan agar produktivitas karyawan meningkat dengan tujuan meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan kestabilan produktivitas karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan hubungan dan suasana yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta menigkatkan efisiensi pekerjaan.

3. Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut Sukmadinata (2016: 61) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang menjadi pendorong kegiatan individu, yang menunjukkan kondisi dalam diri individu yang mendorong atau menggerakan individu tersebut melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan pekerjaan.

Sukmadinata (2014: 62) menyatakan bahwa motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar individu. Terhadap tenaga-tenaga tersebut beberapa ahli memberikan istilah yang berbeda, seperti: desakan atau *drive*, motif atau *motive*, kebutuhan atau *need* dan keinginan atau *wish*. Desakan diartikan sebagai dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah. Motif adalah dorongan terarah kepada pemenuhan kebutuhan psikis atau rohaniah. Kebutuhan merupakan suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya. Keinginan merupakan harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang

dibutuhkan. Walaupun ada variasi makna keempat hal tersebut sangat bertalian erat dan sukar dipisahkan, dan semuanya termasuk suatu kondisi yang mendorong individu melakukan kegiatan, kondisi tersebut disebut motivasi.

Abraham Maslow dalam Siagian (2009: 103) membagi keseluruhan motif yang mendorong perbuatan individu, atas lima kategori yang membentuk suatu hierarki atau tangga motif dari yang terendah ke yang tertinggi, yaitu

a. Motif fisiologis (pemenuhan kebutuhan jasmani)
b. Motif pengamanan (dorongan untuk melindungi diri dari gangguan)
c. Motif persaudaraan dan kasih sayang (membina hubungan baik)
d. Motif harga diri (motif mendapatkan pengakuan)
e. Motif aktualisasi diri (motif untuk mengaktualkan semua potensinya).

Menurut Mc Clelland dalam Sobirin (2014: 4.15) menyatakan terdapat tiga motivasi yang paling menentukan tingkah laku manusia. Pertama, *need for achievement* yakni kesediaan seeseorang untuk berkompetisi dengan standar yang cukup tinggi dan selalu menunjukkan peningkatan kearah *standar excellence*. Kedua, *need for affiliation motivation* yakni keinginan yang sangat kuat unuk menjalin dan menjaga hubungan dengan orang lain. Ketiga, *need of power* yakni kebutuhan untuk mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku orang lain dan beranggung jawab terhadap mereka Selain itu, menurut R.M. Steers dan L.W. Porter dalam Siagian (2009: 112) mengemukakan “Teori Penguatan” dimana terdapat empat metode pembentukan perilaku yang digunakan manajer untuk membentuk perilaku bawahannya yaitu penguatan yang bersifat positif, penguatan bersifat negatif, pengenaan hukuman, dan pemadaman.

Menurut Victor Vroom yang mengungkapkan “Teori Harapan” (Robbins, 2009: 253) dimana terfokus terhadap tiga hubungan yaitu hubungan usaha-kinerja, hubungan kinerja-penghargaan dan hubungan penghargaan-tujuan-tujuan pribadi.

Berdasarkan uraian teori yang disampaikan para ahli diatas, maka motivasi kerja merupakan segala kegiatan yang dilakukan individu didasarkan atas dorongan dalam dirinya yang tertuju pada suatu tujuan tertentu yaitu tanggung jawab pekerjaan dimana memperhatikan kebutuhan jasmaninya, kebutuhan akan membina hubungan baik antar karyawan dan kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.

4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018: 27) adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja antara lain.

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diemban.
10. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi penggunaan alat-alat maupun bahan baku.

5. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator (Afandi, 2018: 29) yaitu:

1. Dimensi Ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.
   Indikator:
   1) Kondisi kerja
   2) Fasilitas kerja
2. Dimensi Dorongan yaitu unuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.
   Indikator:
   1) Prestasi kerja
   2) Pengakuan dari atasan
   3) Pekerjaan itu sendiri

D. Insentif

1. Pengertian Insentif

Pada dasarnya semua orang yang bekerja ingin mendapatkan sebuah upah atau gaji. Insentif merupakan sesuatu upah diluar gaji pokok setiap karyawan. Pemberian insentif biasanya dikarenakan karyawan tersebut berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik maka perusahaan memberikan sebuah hadiah yang dinamakan insentif dalam bentuk uang. Selain menghargai kerja kerasnya dalam bekerja, pemberian insentif ini merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Insentif merupakan salah satu penghargaan atau reward yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya. Semakin meningkat prestasi kerja seorang karyawan maka insentif yang diberikan perusahaan juga semakin tinggi, namun sebaliknya jika prestasi kerja karyawan

menurun makan insentif yang diberikan juga akan rendah bahkan jika seorang karyawan tidak mampu menaikkan prestasi kerjanya lagi pemberian insentif akan dicabut oleh perusahaan.

Menurut Riani (2013: 131) Insentif adalah sarana untuk memotivasi karyawan dalam mencapai suatu target tertentu. Insentif dalam perkembangannya bisa dalam berbagai bentuk seperti bonus, komisi baik secara finansial (uang, saham) ataupun dalam bentuk benefit lain seperti jalan-jalan keluar negeri, rumah, mobil,dll. Hal ini selaras dengan pernyataan Mangkunegara (2016: 89) "insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada karyawan".

Berdasarkan definisi insentif menurut beberapa ahli diatas bahwa insentif merupakan pemberian penghargaan dalam bentuk uang diluar gaji pokok kepada karyawan yang telah berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam kata lain diberikan kepada karyawan yang telah mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

2. Bentuk-Bentuk Insentif

Menurut Riani (2012: 132) bentuk-bentuk insentif adalah sebagai berikut.

a. Insentif Individu
   Insentif individu diberikan untuk memberikan penghargaan pada usaha dan kinerja individu. Beberapa cara yang paling umum untuk memberikan penghasilan tidak tetap secara individual meliputi sistem tarif satuan, komisi penjualan dan penghargaan khusus seperti perjalanan atau barang, insentif individu juga mendatangkan kerugian karena karyawan bisa saja memfokuskan pada hal terbaik secara individual dan mungkin menghalangi kinerja individu lain dengan siapa pegawai tersebut berkompetisi. Kompetisi makin intensif jika hanya karyawan dengan kinerja terbaik yang memberikan insentif.
b. Insentif Tim
   Organisasi memberi penghargaan insentif tim untuk mendorong kerja sama antara anggotanya. Namun kompetisi yang berlebihan di antara tim-tim dapat mendapatangkan kerugian sebagaimana insentif individu. Tim akan berkompettisi untuk memperoleh insetif sehinggga dapat berakibat perencanaan pembagian perolehan, di mana tim-tim pegawai untuk memenuhi tujuan teretentu berbagai perolehan yang diukur dengan target kinerja
c. Insentif Organisasi
   Insentif ini diberikan berdasarkan hasil kinerja seluruh orgaisasi, pedekatan ini mengasumsikan baha semua karyaan yang bekerja bersama dapat membuahkan hasil-hasil dalam organisasional yang lebih besar yang menjadikan kinerja keuanagan menjadi lebih baik

3. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Yani (2012: 146) pemberian insentif karyawan memiliki tujuan antara lain.

a. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi.
b. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan.
c. Untuk menjamin bahwa karyawan akan menyerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
d. Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya.
e. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Disamping itu, tujuan pemberian insentif disebutkan oleh Sutarno (2012: 102) yaitu guna meningkatkan produksi dengan caea mendorong mereka agar bekerja disiplin dan semangat yang lebih tinggi dengan tujuan menghasilkan kualitas produksi yang lebih baik serta dapat bekerja dengan menggunakan faktor produksi seefektif dan seefesien mungkin.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas pemberian insentif kepada para karyawan dimaksudkan agar karyawan memiliki semangat dan dorongan tambahan karena pada hakikatnya karyawan mencari uang tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu, pemberian insentif ini juga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung.

4. Jenis-Jenis Insentif

Menurut Setyono (2015: 9.4) insentif dibagi menjadi dua yakni insentif jangka pendek dan insentif jangka panjang. Insentif jangka pendek atau *short-term inventive awards* yaitu dikaitkan dengan kinerja tahun yang bersangkutan. Dasar perhitungannya dapat dihitung secara individu atau kelompok yang dinamakan bonus *pool.* Sedangkan insentif jangka panjang atau *long-term inventive awards* akan dikaikan dengan pencapaian kerja untuk jangka waktu panjang yang dihubungkan dengan nilai saham perusahaan.

Menurut Sinungan (2011: 143), insentif dapat diberikan pada individu atau diberlakukan pada seluruh organisasi dengan dua jenis, antara lain:

a. Individual Incetives merupakan insentif yang diberikan secara perorangan atas prestasi kerjanya dan dapat berupa sistem insentif berikut ini.
   1) Bonus adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus diatas gaji pekerja.

2) *Merit Salary* system merupakan program insentif berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja dalam bidang pekerjaan yang bukan penjualan.
3) *Pay for performance* atau *variable pay* merupakan insentif individual yang memberikan penghargaan kepada manajer, terutama atas hasil yang produktif.

b. *Companywide incentives* merupakan insentif yang dapat berlaku untuk semua pekerja dalam organisasi dapat berupa sistem berikut ini.
1) *Profit-sharing plan* merupakan program insentif yag emberi karyawan keuntungan perusahaan di atas tingkat tertentu.
2) *Gain-sharing plan* merupakan program insentif untuk membagikan bonus kepada karyawan yang kinerjanya dapat memperbaiki produktivitas.
3) *Pay for knowledge plan* merupakan program insentif untuk mendorong karyawan unuk belajar keterampilan baru dipekerjaan berbeda.

Disamping itu, terdapat pendapat Sofyandi (2013: 254) menyatakan bahwa insentif dapat terbagi menjadi dua kelompok utama, yakni.

a. Insentif Individu (*Pricework*)
Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan memberi insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi, artinya makin banyak unit produksi yang dihasilkan, maka semakin tinggi insentif yang akan diterima.
b. Insentif Kelompok
Merupakan kenyaaan bahwa dalam banyak organisasi, prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan suatu kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim. Penghargaan atas keberhasilan kolektif itulah yang dimaksud dengan rencana insentif kelompok yang bentuknya dapat berupa rencana insentif produksi, rencana bagi keuntungan, dan rencana pengurangan biaya.

Menurut Sutarno (2012: 102) terdapat dua jenis insentif yaitu:

a. Insentif Finansial
Peningkatan motivasi melalui penghargaan dalam bentuk finansial adalah metode yang paling umum ketika bisnis bergantung pada kuantitas output dari karyawan. Menurut Hasibuan (2016: 129) Sistem ini terdiri dari:
1) Upah per potong proporsional *(Straight Piecework)*
Dalam hal ini pekerjaan dibayar berdasarkan seluruh produk yang dihasilkan dikalikan tarif upah per potong.

2) Upah per potong taylor *(Taylor Piecework Plan)*
   Bagi karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi output rata-rata maka akan menerima upah per potong yang lebih besar daripada yang bekerja mendapat output dibawah rata-rata.
3) Upah per potong kelompok (Group Piecework Plan)
   Cara menghitung upah adalah dengan menentukn suatu standar untuk kelompok. Mereka yang berada di atas standar kelompok akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif per unit. Sedangkan yang dibawah standar akan dibayar dengan jam kerja dikalikan dengan tarif kerja.

b. Insentif Non-Finansial
   Melihat faktor-faktor selain uang sebagai motivator utama. Peningkatan motivasi dengan memberikan karyawan lebih banyak tanggung jawab sehingga mereka merasa kontribusi mereka lebih berharga dalam bisnis karena peran mereka sangat tinggi.

E. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi dan diberikan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya makan akan merasakan puas dalam bekerja. Menurut Locke dalam Luthans dalam Kaswan (2012: 282) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Locke selanjutnya mencatat bahwa perasaan-persaan yang berhubungan dengan kepuasan aau ketidakpuasan kerja cenderung lebih mencerminkan penafsiran dari tenaga kerja tentang pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan unuk masa yang akan datang. Sedangkan menurut Hamali (2018: 103) Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian situasi kerja.

Hal ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2016: 202) yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas, maka kepuasan kerja karyawan harus sangat diperhatikan oleh perusahaan agar pekerjaan karyawan optimal. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja dan perusahaan itu sendiri.

2. Teknik Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2009: 110) faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan antara lain.

1) Pekerjaan itu sendiri *(work it self),* yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2) Gaji/Upah *(pay),* yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah uang/upah yang diterima karyawan menjadi penilaan untuk kepuasan, dimana hal ini bisa diandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3) Promosi *(promotion),* yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhaian penting unuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4) Pengawasan *(supervision),* yaitu merupakan kemampuan untuk memberika bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia memggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambila keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5) Rekan Kerja *(workers),* yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu

Menurut Robbins (2009: 73) terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

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

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

Menurut Roziqin (2010: 69) terdapat cara untuk mengukur kepuasan kerja yaitu dengan menggunakan *Minessota Satisfaction Quesionnaire* (MSQ). MSQ ini adalah kuisioner yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana kebutuhan dan nilai-nilai kepuasan pada pekerjaan. Pengukuran kepuasan kerja menurut MSQ diantara lain.

a. Ability Utilization : Manfaat atau kegunaan atas kemampuan yang dimiliki.
b. Prestasi *(Achievement)* : Pencapaian prestasi.
c. Aktivitas *(Activity)* : Kegiatan yang dikerjakan sehari-hari
d. kemajuan *(advancement)* : Kemajuan dalam keahlian dan ketrampilan kerja
e. Otoritas *(Authority)* : Wewenang yang dimiliki untuk mengarahkan orang lain
f. Kebijakan Perusahaan *(Company Policies)* : Kebijakan organisasi secara umum
g. Kompensasi *(Compensation)* : Tingkat kesejahteraan yang diterima
h. Rekan Kerja *(Co-Workers)* : Kerja sama dengan rekan kerja
i. Kreativitas *(Creativity)* : Kreativitas yang berkembang
j. Kemerdekaan *(Independence)* : Tingkat kemandirian dalam bekerja
k. Keamanan *(Security)* : Tingkat keamanan kerja
l. Layanan Sosial *(Social Service)* : Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan
m. Status Sosial *(Social Status)* : Posisi status sosial dalam pekerjaan
n. Nilai Moral *(Moral Values)* : Kesamaan dalam nilai-nilai moral
o. Pengakuan *(Recognition)* : Pengakuan atas kerja

3. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018: 209) menjelaskan bahwa terdapat teori-terori yang melatar belakangi terbentuknya kepuasan kerja antara lain:

a. Teori keseimbangan/ Keadilan (Equity Theory)
   Komponen-komponen dari teori ini meliputi input, outcome, comparison person, dan equity-inequity. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, kemampuan, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengakuan kembali dan kesempatan untuk berprestasi. Comparison person adalah seorang pegawai dalam divisi yang sama atau divisi yang berbeda.
b. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)
   Mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya didapat dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya didapat karyawan ternyata lebih besar dari apa yang diharapkan, maka karyawan tersebut menjadi lebih puas. Sebaliknya apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.
c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)
   Kepuasan kerja tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Kayawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan yang terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan itu aka merasa tidak puas.
d. Teori Pandangan Kelompok (Social Reference Group)
   Kepuasa kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat berganung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap sebagai kelompok acuan.
e. Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory)
   Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari faktor instrinsik sementara ketidakpuasaan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor ekstrisik meliputi gaji, upah, supervisi dan hubungan antar karyawan. Faktor instrisik meliputi prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan iu sendiri, dan pertumbuhan. Apabila faktor instrinsik ini dipenuhi organisasi atau perusahaan maka karyawan akan puas.
f. Teori Pengharapan
   Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja tergantung pada kecocokan antara harapan dan yang diterima. maksimal.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Yuwono (2017: 69) mengidenifikasi indikator kepuasan kerja terdapat sembilan aspek yaitu:

a. Upah : jumlah dan rasa keadilannya.
b. Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
c. Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia.
d. Benefit : asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lainnya.
e. Contingent rewards : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.
f. Operating procedures : kebijakan, prosedur dan aturan.
g. Co-workers : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
h. Nature of work : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.
i. Communication : berbagai informasi di dalam organisasi.

Menurut Afandi (2018: 82) adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi:

a. Pekerjaan
   Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
b. Upah
   Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
c. Promosi
   Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
d. Pengawas
   Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
e. Rekan kerja
   Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pada kepuasan kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya sehingga kepuasan kerja dapat terbentuk. Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2018: 205) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor karyawan dan faktor pekerjaan. Faktor karyawan

yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja serta cara berpikir. Faktor pekerjaan antara lain jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau jabatan, jaminan finansial, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Menurut Brayfield dan Crockett dalam Kaswan (2012: 289) menyebutkan kepuasan kerja dapat terbagi menjadi dua dimensi yakni dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik. Yang termasuk ke dalam dimensi intrinsik adalah:

a. Rasa bangga atas pekerjaannya
b. Rasa berhasil atas pekerjaannya
c. Rasa tanggung jawab atas pekerjaannya
d. Rasa memiliki terhadap pekerjaannya
e. Rasa dihargai karena pekerjaannya
f. Rasa aman karena pekerjaannya

Adapun yang termasuk ke dalam dimensi eksrinsik, antara lain:

a. Rasa kekeluargaan dalam bekerja
b. Rasa saling menghomati dalam bekerja
c. Rasa saling mendukung dalam bekerja

Menurut Terry (2014: 39) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: 1) Produktivitas Kerja, 2) Tingkat Absensi dan 3) Tingkat Perputaran Karyawan *(Turnover)*.

F. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan pada suatu perusahaan merupakan suatu hal yang penting dijaga oleh perusahaan karena produktivitas karyawan akan menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan. Maka dari itu hendaknya manajer selalu memperhatikan produktivitas karyawannya di setiap bagian atau divisi nya. Hal ini sejalan dengan pendapat Ardana

(2012: 270) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau fakor yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Dengan meningkatkan produktivitas kerja maka secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja selain itu motivasi kerja karyawan juga ikut terbangun untuk bekerja lebih giat lagi. Suatu perusahaan dikatakan memiliki produktivitas tinggi jika output yang dihasilkan diatas rata-rata tidak seperti pada umumnya. Menurut Komarudin dalam Ardana (2012: 269) produkivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, per faktor produksi lainnya.

Menurut Sutrisno (2009: 99) menyebutkan bahwa " produktivitas kerja diarikan sebagaai hubungan antara keluaran barang –barang atau jasa dengan masukan tenaga kerja, bahan dan uang. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandigan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Dengan demikian (Sulistiani dan Rosidah, 2010: 34) Produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka produktivitas kerja adalah keadaan dimana memaksimalkan hasil akhir output dengan keterbatasan input.

2. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Produktivitas Kerja

Ketika suatu perusahaan berada dalam upaya peningkatan produktivitas maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Berikut beberapa pendapat ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009: 102) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain.

a. Pelatihan
   Latihan kerja dimaksudkan untuk melengapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk mengguakan peralaan kerja.
b. Mental dan kemampuan fisik karyawan
   Keadaan mental dan fisik karyawan adalah hal yang sangat penting karena fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja.
c. Hubungan antara atasan dan bawahan
   Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan dengan baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehngga akan berpengruh dalam produktivitas kerja. produksi. karyawan.

Menurut Ardana (2012: 271) faktor produkitvitas kerja meliputi: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan atau iklim kerja, hubungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan dibutuhkan sebuah pengukuran. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam,

hari, atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam uni-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar. (Sinungan, 2017: 262)

Sedangkan menurut Simamora (2009: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu, sebagai berikut.

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

Terdapat empat tingkatan pengukuran produktivitas sebagai berikut.

a. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro)
b. Pengukuran produktivitas tingkat industri (sektor)
c. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
d. Pengukuran produktivitas tingkat produksi (parsial)

Menurut Hasibuan (2017: 89) metode yang digunakan dalam pengukuran produkivitas kerja terdapat tiga jenis yaitu.

a. Metode Pengukuran Produktivitas Secara Kuantitatif
   Metode ini mengukur produktivitas dengan cara menghitung hasil produk yang dihasilkan dalam kurung waktu tertentu.
b. Metode Pengukuran Produktivitas Secara Objektif/Kualitatif
   Metode ini mengukur produktivitas dengan cara mengisi kuisioner yang disediakan secara berkala sebagai tindak lanjut evaluasi kinerja karyawan.
c. Metode *Feedback* 360 Derajat
   Metode dilakukan oleh karyawan yang nantinya dapat menerima masukkan dari rekan kerja di kantornya bahkan bisa dari jabatan yang di atasnya maupun di bawahnya. Namun agar lebih efektif penilan sebaiknya dilakukan kepada rekan kerja yang sering berinteraksi langsung saat berkerja.

G. Penelitian yang Relevan

Unuk mengkaji sebuah permasalahan, peneliti membutuhkan sumber yang valid dan relevan seperti penelitian-penelitian sebelumnya. Penulis jadikan bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian yang sekarang. Berikut hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pokok bahasan masalah peneliti. suatu penilaian yang telah distandarisasikan dalam bentuk huruf maupun angka. Penelitian relevan dapat di lihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Penelitian yang Relevan

Nama	Judul	Hasil Penelitian
Oktina Hafanti, Rahman Lubis, Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala (Jurnal Nasional, Tahun Penelitian 2015)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh Tahun 2015”	Berdasarkan analisis data diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,478 > 1,990 dan sig. 0,000 < 0,05 maka H_o ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Variabel yang sama dalam penelitian tersebut yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
Bayu Fadillah, Handoyo Djoko, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro (Jurnal Nasional, Tahun Penelitian 2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang	Berdasarkan hasil analisis data variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 42,5%. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 58,7%, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 60,3%.
Desiana Dian Candrawati, M. Al-Musadieq, M. Soe’oed Hakam, Fakultas Ilmu	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Insentif Materiil (X_1) dan Insentif Non Materiil (X_2) mempunyai

Administrasi Universitas Brawijaya. (Jurnal Nasional, Tahun Penelitian 2013)		pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Max Saleleng, Agus Soegoto, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. (Jurnal Nasional, Tahun Penelitian 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Selatan Lampung	Hasil penelitian menunjukan: Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertaniaan Kabupaten Sorong Selatan.
Helmy Adiaksa, Endang Siti Astuti, Fakultas Ilmu Sosial Politik Universitas Brawijaya (Jurnal Nasional, Tahun Penelitian 2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia	Hasil penelitian menggunkana uji t yakni diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 7,502 > 2,007. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif dan kepuasan kerja. Variabel yang sama dalam penelitian tersebut yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
George Kafui Agbozo, Isaac Sakyi Owusu, Mabel A. Hoedoafia, Yaw Boateng Atakorah, University of Science and Technology Ghana (Jurnal Internasioal, Tahun Penelitian 2017)	The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana	The result of this research is most of the bank's staffs are satisfied with their work environment especially the physical ambiance. The paper concludes that the environment has a significant effect on employees' satisfaction. Management to improve the work environment of employees to boost productivity.

Judith Chepkemoi, Department Of Development Studies Moi University Kenya. (Jurnal Internasional, Tahun Penelitian 2018	Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya Forest Service Uasin Gishu County	The result in this research is. A cronbach alpha of 0.72 was obtained which confirmed the reliability of the research instruments. The study findings indicated that incentives are essential in organizational performance. It recommended that Kenya forest service and other government institutions should embrace reengineering process in their systems of operations in order to improve on customer service.

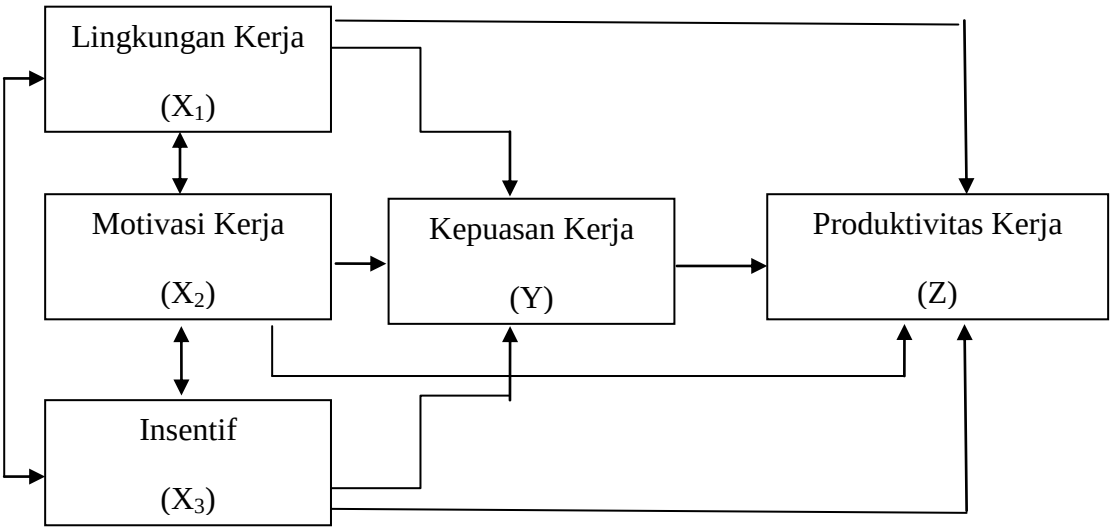
H. Kerangka Pikir

Dalam sebuah perusahaan manajemen sumber daya manusia yang baik sangat dibutuhkan agar terciptanya tujuan utama yang diinginkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik atau disebut dengan istilah karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Apabila produktivitas karyawan di sebuah perusahaan tinggi maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan itu terjamin. Ada beberapa indikator yang menyebabkan terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan yakni, lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif.

Pada penelitian ini terdapat variabel eksogen atau disebut dengan variabel yang meliputi lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan insentif (X_3). Selain variabel eksogen, terdapat pula satu variabel endogen atau variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) serta variabel intervening atau variabel yang mempengaruhi variabel eksogen dan endogen yaitu kepuasan kerja (Z).

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Hal ini sependapat dengan yang dikemukakan oleh Mardiana (2010: 15) yang mengungkapkan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pekerja bekerja secara optimal dimana pekerja nantinya akan merasa puas dengan lingkungan pekerjaannya. Selain itu pemberian motivasi erat kaitannya dengan produktivitas kerja dan kepuasan kerja. Seperti yang didefinisikan oleh (Mangkunegara, 2005: 61) yakni motivasi merupakan kondisi atau energi atau dorongan yang membuat pekerjanya terarah agar mencapai tujuan kinerja secara maksimal. Pemberian insentif yang sesuai dengan hasil kerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan.

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



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir

I. Hipotesis

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
3. Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
4. Ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif.
5. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
6. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
7. Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
8. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
9. Ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.
10. Ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.

III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

Menurut Sudaryono (2017: 82) Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat. Sejalan dengan pendapat Idrus (2009: 24) penelitian bersifat deskriptif akan melakukan penggambaran secara mendalam tentang situasi yang diteliti. Sedangkan verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu kondisi dan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. (Nazir, 2009: 96).

Selanjutnya, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan *ex post facto* dimana pendekatan yang digunakan unuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksankannya 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 kuisioner, est, wawancara terstrukur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12).

Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif melalui kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan bagian marketing di PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung.

B. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Menurut Purhantara (2010: 79) sumber data terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan instrumen yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2009:13) berdasarkan sifatnya terdiri dari dua macam antara lain sebagai berikut.

a) Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Data kualitatif merupakan data yang tidak terstruktur sehingga data yang dikumpulkan bervariasi, terdapat kebebasan dalam mengutarakan pendapatnya, seperti gambaran umum perusahaan, hasil-hasil kuisioner, dan informasi-informasi penunjang penelitian.

b) Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbenuk angka atau diangkakan (skoring) misalnya terdapat dalam skala pengukuran dan suatu pernyataan yang memerlukan alternatif jawaban.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian yang bersifat publik seperti struktur keorganisasian, dokumen dan laporan. Menurut Sugiyono (2009: 142) data sekunder terbagi menjadi dua yaitu:

a. Data Internal

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

b. Data Eksternal

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

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diberikan mengenai PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. Observasi

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

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada

responden. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuisioner.

3. Kuisioner

Metode kuisioner merupakan metode atau 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 alernatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban. Diharapkan responden dapat memberikan respon berupa jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti. Penyebaran kuisioner ini merupakan cara yang sangat efisien, karena dapat dibagikan secara langsung oleh responden. Kuisioner yang akan disebarkan harus diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

4. Dokumentasi

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

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertenu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi menurut Idrus (2009: 93) yaitu pengambilan sumber penelitian meliputi keseluruhan manusia yang ada. Dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung sebanyak 35 orang

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2017: 120) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.

Menurut Arikunto (2013: 78) dalam penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100 responden lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga besarnya sampel pada penelitian ini adalah 35 karyawan bagian marketing.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling.* Menurut Sugiyono (2009: 77) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan sama bagi setiap anggota populasi. Pemilihan sampel didasarkan kepada kebijakan peneliti dan dapat karena faktor kebetulan atau karena sudah direncanakan oleh peneliti.

D. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 61) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Variabel Eksogen (Exogenous Variable)

Variabel eksogen atau independen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Menurut Sugiyono (2014: 61) variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Tiga variabel eksogen pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan insentif (X_3).

2. Variabel Intervening

Variabel intervening atau disebut dengan variabel moderating yaitu variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau melemah) variabel independen dengan variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2013: 174) sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (2009: 70) variabel intervening adalah variabel yang terletak diantara variabel-variabel dependen dan independen sehingga variabel indpenden tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini variabel intervening-nya adalah kepuasan kerja (Y).

3. **Variabel Endogen (Endogenous Variable)**

   Variabel endogen atau variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel eksogen. Menurut (Ghozali, 2016: 6) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akiba karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah produktivitas kerja karyawan (Z).

E. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual variabel ini merupakan penjelasan atau penjabaran dari variabel masing-masing yang digunakan dalam penelitian. Berikut penjelasan dari beberapa variabel yang digunakan.

1. **Lingkungan Kerja**

   Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi aktivitas-aktivitas saat bekerja.

2. **Motivasi Kerja**

   Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat yang diberikan kepada para karyawan agar lebih giat dan rajin dalam bekerja. Pemberian motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri atau dapat pula dari atasan bahkan dari sesama karyawan.

3. **Insentif**

   Insentif merupakan bonus yang dikeluarkan perusahaan diluar gaji pokok karyawan. Pemberian insentif ini biasanya setelah karyawan tersebut

sudah menyelesaikan tugasnya dengan baik, maka dari itu perusahaan menghargai kerja kerasnya dengan memberikan sebuah insentif dalam bentuk uang. Selain menghargai hasil kerja payah karyawan, pemberian insentif ini pula bertujuan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

4. **Kepuasan Kerja**

   Kepuasan kerja Kepuasan kerja dapat berasal dari berbagai faktor seperti lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, pemberian insentif yang sesuai dengan pekerjaan.

5. **Produktivitas Karyawan**

   Sebuah perusahaan dikatakan produktif apabila dapat memaksimalkan output dengan adanya input yang tersedia. Jika perusahaan ingin dikatakan produktif maka harus memaksimalkan kinerja sumber daya manusianya. Jika produktivitas karyawan meningkat maka perusahaan juga akan menjadi produktif.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berfokus pada bagaimana variabel dapat diamati dan diukur. Pada variabel penelitian ini menggunakan pendekatan *semantic differensial* dimana digunakan untuk mengukur sikap yang tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban positif terletak di kanan garis dan jawaban negatif terletak di kiri garis dan memperoleh data interval (Sugiyono, 2009: 91). Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2011: 21)	1) Penerangan 2) Suhu Udara 3) Kebisingan 4) Penggunaan Warna 5) Keamanan Kerja 6) Kebersihan	Skala interval dengan pendekatan *semantic differensial*
2.	Motivasi Kerja	1) Kondisi Kerja 2) Fasilitas Kerja 3) Prestasi Kerja 4) Pengakuan Dari Atasan 5) Pekerjaan Itu Sendiri	
3.	Insentif	1) Gaji 2) Bonus pencapaian target 3) Dana Transportasi 4) THR 5) Asuransi Karyawan	
4.	Kepuasan Kerja (Rozqin, 2010: 69)	Berdasarkan MSQ 1) *Activity* / Aktivitas 2) *Advancement* / Kemajuan 3) *Company policies* / Kebijakan perusahaan 4) *Compensation* / Kompensasi 5) *Co-Workers* / Hubungan antar karyawan 6) *Creativity* / Kreativitas 7) *Independence* / Kemandirian 8) *Security* / Keamanan 9) *Social service* / Pelayanan sosial 10) *Recognition* / Pengakuan	
5.	Produktivitas Karyawan (Simamora, 2009: 612)	1) Kuantitas Kerja 2) Kualitas Kerja 3) Ketepatan Waktu	

G. Uji Persyaratan Instrumen

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan unuk mendapatkan data penelitian, dapat berbentuk test atau nontest (kuisioner, 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 realiabilitas.

1. Uji Validitas Angket

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukan tingkat keakuratan atau ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2009:1) Valid menunjukan derajat ketepatan anara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan peneliti. Instrumen yang dimaksud yaitu jawaban responden atas sejumlah peranyaan yang tertuang dalam kuisioner yang disebarkan oleh penelii. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah *korelasi product moment* dengan rumus sebagai berikut.

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

keterangan:
R_x : Koefisien korelsi antara variabel X dan Y
N : Jumlah sampel yang diteliti
X : Jumlah skor X
Y : Jumlah skor Y
XY : Jumlah sampel antara X dan Y
(Riduwan dan Sunarto, 2009: 80).

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, 2013: 146). Dengan krieria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$maka alat ukur tersebut adalah tidak valid.

Berdasarkan analisis pengolahan data (lihat lampiran) diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja (X_1)

   Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 6 soal untuk variabel X_1 semua valid, sehingga angket yang digunakan unuk variabel X_1 dalam penelitian ini berjumlah 6 soal.

2. Motivasi Kerja (X_2)

   Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 6 soal untuk variabel X_2 semua valid, sehingga angket yang digunakan unuk variabel X_2 dalam penelitian ini berjumlah 6 soal.

3. Insentif (X_3)

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

alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 5 soal untuk variabel X_3 semua valid, sehingga angket yang digunakan unuk variabel X_3 dalam penelitian ini berjumlah 5 soal.

4. Kepuasan Kerja (Y)

   Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 10 soal untuk variabel X_2 semua valid, sehingga angket yang digunakan unuk variabel X_2 dalam penelitian ini berjumlah 10 soal.

5. Produktivitas Kerja (Z)

   Kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukuran atau angket tersebut tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 6 soal untuk variabel Z semua valid, sehingga angket yang digunakan unuk variabel Z dalam penelitian ini berjumlah 6 soal.

2. Uji Reliabilitas Angket

Suatu tes dapat dikatakan memiliki reliabel yang tinggi jika tes tersebut dapat memberi hasil yang tetap dalam jangka waktu tertentu. Sukardi (2011: 126) suatu instrumen dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam

mengukur yang hendak diukur. Ini berarti semakin reliabel suatu tes memiliki persyaratan maka semakin yakin kita dapat menyatakan bahwa dalam hasil suatu tes mempunyai hasil yang sama ketika dilakukan kembali. Uji reliabilitas tes menggunakan rumus Alpha :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{(n-1)}\right)\left(1 - \frac{\sum a_b^2}{a_t^2}\right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument
N = banyaknya butir soal
$\sum a_b^2 \sum a_t^2$ = jumlah varians pertanyaan
a_t^2 = varians total (Arikunto, 2006:180)

Besarnya reliabilitas dikategorikan seperti pada tabel berikut.

Tabel 10. Tingkat Besarnya Koefisien Korelasi Tabel

No.	Besarnya Nilai r11	Keterangan
1.	0,00 sampai 1,20	Sangat rendah
2.	0,20 sampai 0,40	Rendah
3.	0,40 sampai 0,60	Cukup
4.	0,60 sampai 0,60	Tinggi
5.	0,60 sampai 1,00	Sangattinggi

Berdasarkan analisis pengolahan data (lihat lampiran) mengenai uji reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien r	Reliabilitas
1.	Lingkungan Kerja	0,869	Sangat Tinggi
2.	Motivasi Kerja	0,801	Sangat Tinggi
3.	Insentif	0,890	Sangat Tinggi
4.	Kepuasan Kerja	0,844	Sangat Tinggi
5.	Produktivitas Kerja		Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS pada Tahun 2018

H. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

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

Menurut Sudarmanto (2009: 124) untuk menggunakan regresi linear ganda sebagai alat analisa perlu dilakukan uji persyaratan terlebih dahulu, apabila persyaratan itu terpenuhi, maka regresi linear ganda dapat digunakan. Beberapa syarat yang perlu diujikan sebelumnya adalah sebagai berikut.

a. Uji Kelinearitas Regresi

Uji linearitas regresi dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linear atau tidak. Menurut Sudarmanto (2010: 135) menyatakan bahwa kriteria pengujian yang diterapkan unuk menyatakan kelinearan garis regresi dengan menggunakan harga koefisien signifikansi dan dibandingkan dengan nilai alpha yang dipilih oleh peneliti. Uji keberartian dan kelinearan dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi benar-benar dan berarti, maka perlu adanya suatu pengujian kelinearan dan keberartian dengan menggunakan analisis varians.

Uji kelinearan multiple menggunakan statistik F dengan rumus:

$$F = \frac{S^2TC}{S^2G}$$

Keterangan :

S^2TC = varian tuna cocok

S^2G = varian galat

Dengan dk (k-2) dengan dk penyebut (n-k) dengan α = 0,05. Kriteria uji, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak yang menyatakan linear dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima yang menyatakan tidak linear. Untuk mencari F_{hitung} digunakan tabel ANAVA sebagai berikut dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Tabel Analisis Varians Anova

Sumber	Dk	JK	KT	F	Keterangan
Total	N	$\sum y^2$	$\sum y^2$		
Koefisien (a) Regresi (b/a) Residu	1 1 n-2	JK (a) JK_{reg} (b/a) JK (s)	JK (a) S^2reg=JK (b/a) S^2sis=$\frac{JK(S)}{n-2}$	S^2reg S^2sis	Untuk menguji keberartian hipotesis
Tuna Cocok Galat/Eror	k-2 n-k	JK (TC) JK (G)	S^2 TC = $\frac{JK\ (TC)}{K-2}$ S^2G = $\frac{JK\ (G)}{n-k}$	$\frac{S^2TC}{S^2G}$	Untuk menguji keberartian hipotesis

Keterangan:

JK = Jumlah Kuadrat

KT = Kuadrat tengah

N = Banyaknya responden

Ni = Banyaknya anggota

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

JK (b/a) $= b\ \{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}\}$

JK (G) $= \sum\ \{\sum y^2 - \frac{(\sum Y^2)}{ni}\}$

JK (T) $= \sum y^2$

JK (S) = JK (T) – JK (a) – JK (b/a)

JK (TC) = JK (S) – JK (G)

S^2_{reg} = Varians regresi

S^2_{sis} = Varians sisa (Sudjana, 2013: 330-332)

Kriteria Pengujian:

a. Kriteria Uji Keberartian

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

b. Kriteria Uji Kelinearan

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

2. Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2013: 91) uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi diemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi mulikolinear. Untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dan *Pearson* dengan rumus sebagai berikut.

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

Untuk melakukan uji multikolineritas diperlukan adanya rumusan hipotesis sebagai berikut.

Ho : Tidak terdapat hubungan antar variabel independen

Ha : Terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria pengambilan kepuusa sebagai berikut.

Apabila koefisien signifikan (sig. 2-*tailed*) > α = 0,05 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolineritas diantara variabel independen, sebaliknya apabila koefisien signifikan < 0,05 maka dinyatakan terjadi multikolineritas dianara variabel independennya.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum (Sudarmanto, 2010: 142-143). Metode uji autokorelasi yang digunakan dalam peneliian ini adalah statistik *Durbin-Watson.*

Tahap-tahap pengujian *Durbin-Watson*sebagai berikut: .

a. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS *(Ordinary Least Square)* dari persamaan yag akan diuji dan dihitung statistik *d*dengan menggunakan persamaan

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

b. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat tabel statisik *Durbin-Watson*untuk mendapatkan nilai-nilai kritis *d*yaitu nilai *Durbin-Watson-Waston Upper,* d_u, dan nilai *Durbin-Watson,* d_1

c. Dengan menggunakan terlebih dahulu hipotesis nol bahwa tidak ada otokorelasi positif dan hipotesis alternatif:

H_o: ρ < 0 (tidak ada autokorelasi positif)

H_1: ρ > 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 otokorelasi.

H_o: ρ = 0 (tidak ada autokorelasi positif)

H_1: ρ = 0 (ada autokorelasi positif)

Rumus hipotesis yaitu:

H_o: tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H_1: terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria pengujian:

Apabila nilai statistik *Durbin-Watson* berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2 dapat dinyatakan data pengamaan tersebut tidak memiliki otokorelasi (Rietveld dan Sunarianto dalam Sudarmanto, 2017: 141).

4. Uji Heteroskedasitas

Uji asumsi heteroskedasitas dimaksudkan untuk mengeahui apakah varians residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan, dalam penelitian ini menguji heteroskedasitas menggunakan etode *Glejser* dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebasr terhadap nilai mutlak residualnya. Persamaan yang digunakan untuk uji *Glejser* adalah sebagai berikut:

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

Adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut

H_o: 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:

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka regresi mengandung gejala heteroskedasitas, sebaliknya tidak terjadi heteroskedasitas.
b. Apabila nilai alpha (Sig. < α) maka dipastikan model rgresi mengandung gejala heteroskedasitas, sebaliknya tidak terjadi heteroskedasitas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear 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 independe yang dalam hal ini disebut variabel endogen (Sugiono, 2009: 297).

a. Menentukan model dan persamaan

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

$Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \rho YX_3 \epsilon_1$ (Persamaan sruktur 1)

$Y = \rho ZX_1 + \rho ZX_2 + \rho ZX_3 + \rho ZY \epsilon_2$ (Persamaan sruktur 2)

Keterangan:

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Motivasi Kerja

X3 : Insentif

Z : Produktivitas Kerja

Y : Kepuasan Kerja

ρYX_1 : Koefisien Jalur X_1 terhadap Y

ρYX_2 : Koefisien Jalur X_2 terhadap Y

ρYX_3 : Koefisien Jalur X_3 terhadap Y

ρZX_1 : Koefisien Jalur X_1 terhadap Z

ρZX_2 : Koefisien Jalur X_2 terhadap Z

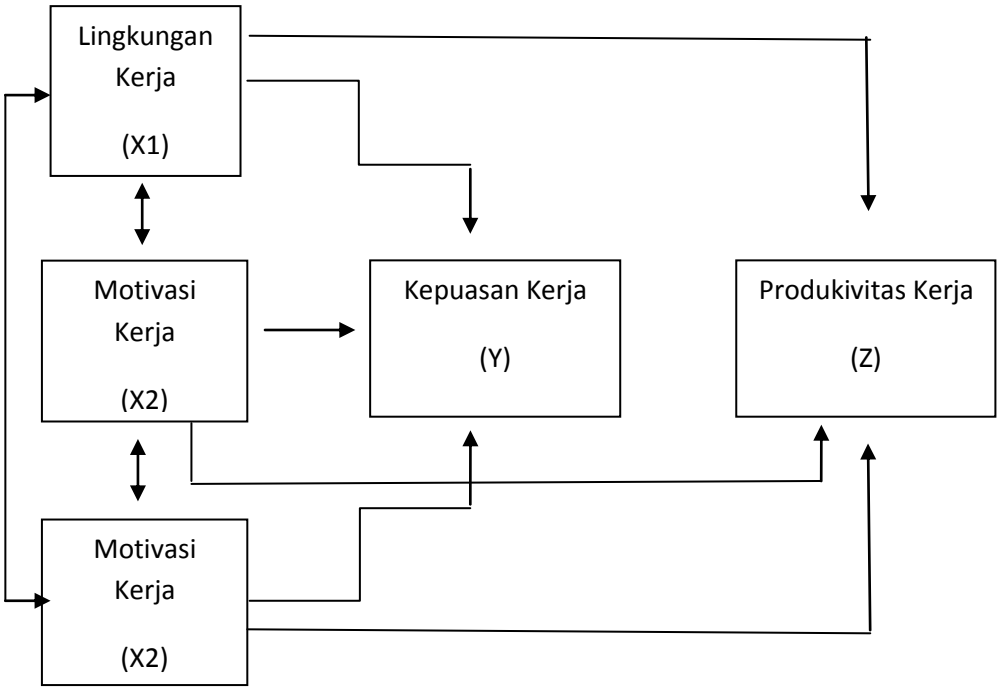
ρZX_3 : Koefisien Jalur X_3 terhadap Z

$\rho Y\epsilon_1$:Koefisien jalur variabel lain terhadap Y diluar variabel X_1 X_2 dan X_3

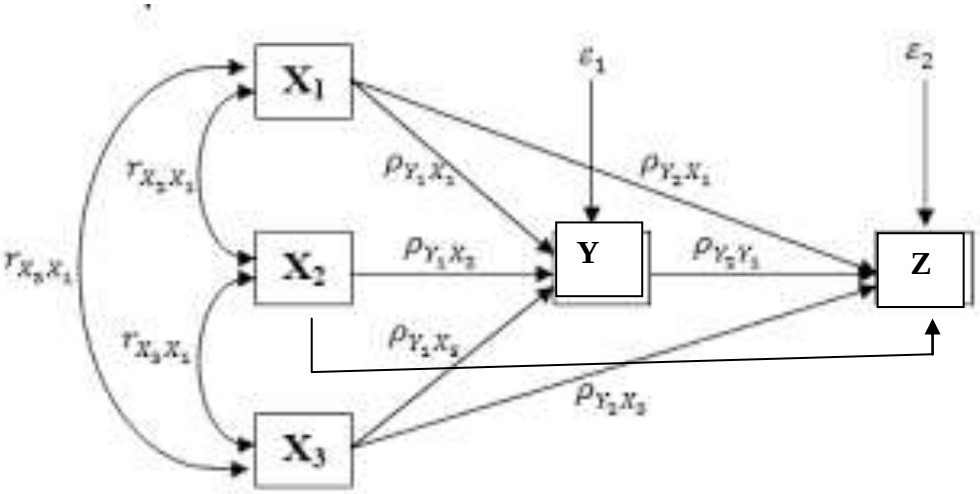
$\rho Z\epsilon_2$:Koefisien jalur variabel lain terhadap Z diluar variabel X_1, X_2, X_3 dan Y

b. Membuat Diagram Jalurnya

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



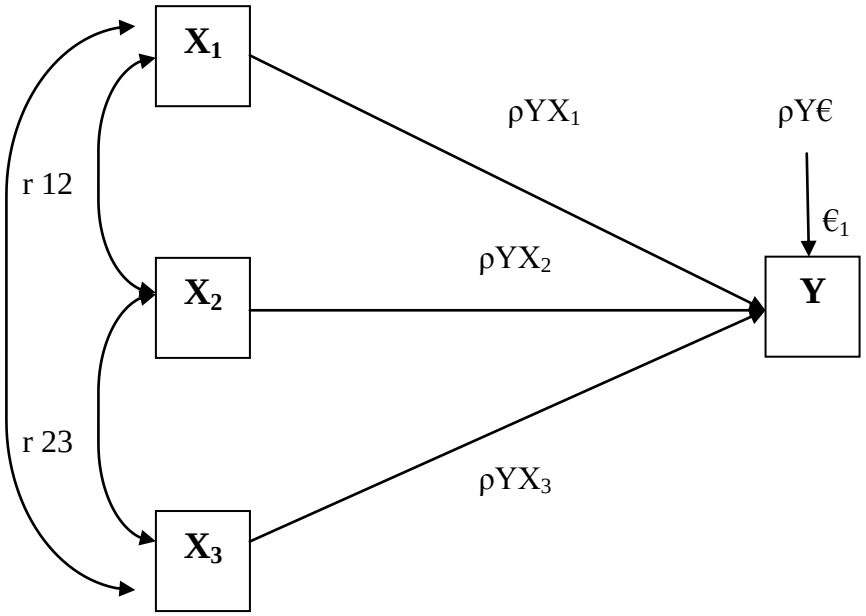
Gambar 2. Model Diagram Jalur berdasarkan Paradigma Penelitian



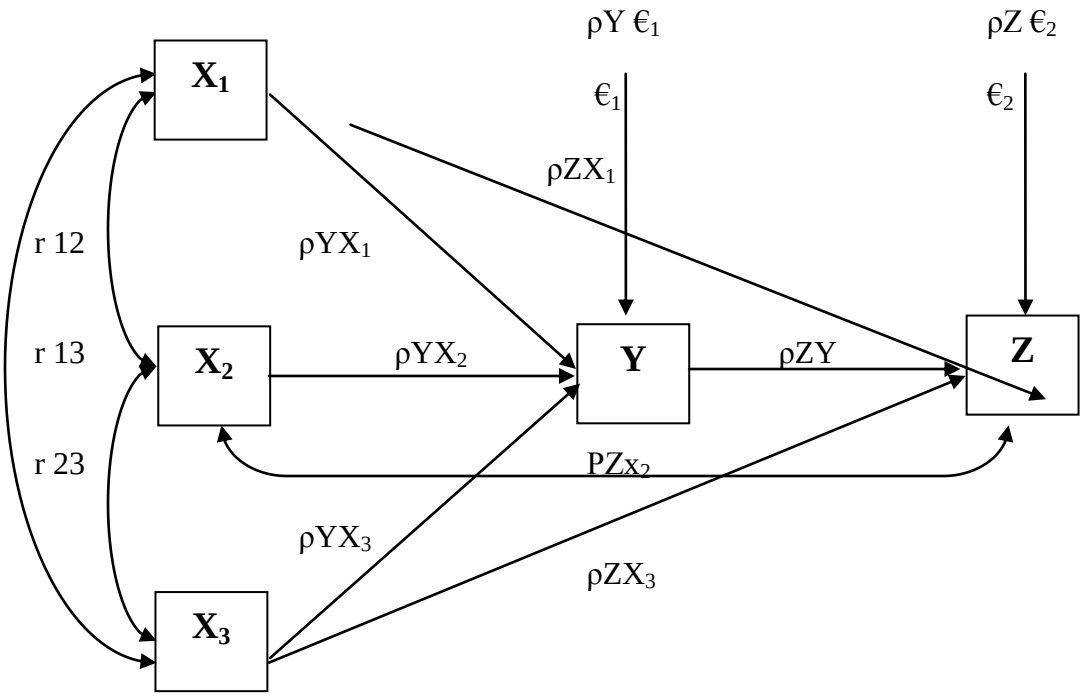
Gambar 3. Model Persamaan Dua Jalur

Diagram jalur di atas terdiri dari dua persamaan sruktural, dimana X1, X2 dan X3 adalah variabel eksogen dan Y serta Z adalah variabel endogen. Persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut.

- $Y = pYX_1 + PYx_2 + pYX_3 + €_1$ (Persamaan struktur 1)
- $Z = pZX_1 + Pzx_2 + pZX_3 + pYZ + €_2$ (Persamaan struktur 2)



Gambar 4. Subsruktur 1



Gambar 5. Substruktur 2

c. Membuat desain variabel, memasukkan data dan menganalisisnya

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

d. Penafsiran hasil perhitungan SPSS

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

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

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 menggunakan model regresi linier multiple yaitu:

$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$
Keterangan:
$\hat{Y}$ = Nilai ramalan untuk variabel Y
a = Konstanta
$b_1 b_2$ = Koefisien arah regresi
$X_1 X_2$= Variabel bebas (Sugiyono, 2011: 204)

Dilanjutkan dengan uji signifikansi koefisien korelasi ganda (uji F) untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara X_1dan X_2 terhadap Y dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{\frac{JK_{reg}}{k}}{\frac{JK_{res}}{n-k-1}}$$

Keterangan:

JK (reg) = $b_1\sum X_1Y + b_2\sum X_2Y$
JK (res) = $\sum y^2$– JK (reg)
n = banyaknya responden
k = banyakya kelompok
dengan Ft = Fα (k : n-k-1)

Keterangan:
α = Tingkat signifikansi
k = Banyaknya kelompok
n = Banyaknya responden (Sugiyono, 2011: 206)

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut.

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_1 diterima dengan dk pembilang=k dan dk penyebut=n-k-1 dengan α=0,05, artinya ada

pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan.

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_1 ditolak dengan dk pembilang=k dan dk penyebut=n-k-1 dengan α=0,05, 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 itu digunakan statisik dengan model regresi linear sederhana sebagai berikut.

$\hat{Y} = a + bX$

Keterangan:

$$\alpha = \frac{(\sum Y)(\sum X^2)-(\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2-(\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY-(\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2-(\sum X)^2}$$

$\hat{Y}$ = subyek dalam variabel yang diprediksikan
a = nilai *intercept*(konstanta) Y jika X = 0
b = Koefisien arah regresi penentu prediksi yang menunjukan nilai peningkatan atau penurunan vaiabel Y
X = subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.
(Sugiyono, 2009: 204-207)

Setelah kita menguji hipotesis regresi linier sederhana dilanjutkan dengan uji signifikansi dengan rumus uji t sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{b - 0_{20}}{S_b}$$

Keterangan:

t_0= Nilai teoritis observasi

B = Koefisien arah regresi linear

Sb = Standar Deviasi

Hipotesis pengujian:

H_1= variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

H_0 = variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$dengan $\alpha = 0,05$ maka H_o ditolak dan H_1 dierima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$dengan $\alpha = 0,05$ maka H_o diterima dan H_1 ditolak.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pegujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif melalui kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika lingkungan kerja karyawan baik dan nyaman, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
3. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan dan beban kerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

4. Ada hubungan yang positif antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif tercapai dan sesuai dengan harapan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berujung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.
5. Ada pengaruh yang signifikan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika lingkungan kerja karyawan baik dan nyaman, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
6. Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
7. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan dan beban kerja karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
8. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika kepuasan kerja tercapai maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

9. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif karyawan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif karyawan tercapai dan sesuai harapan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
10. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif karyawan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung. Jika lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif karyawan dan kepuasan kerja tercapai dan sesuai harapan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pegujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif melalui kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian marketing PT. Astra Internasional Daihatsu Lampung, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepada perusahaan diharapkan memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, salah satunya dengan memberikan fasilitas kerja yang baik.
2. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi sesuai dengan harapan dan dapat mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja agar dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

3. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberkan insentif sesuai dengan harapan dan hasil kerja dari karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, salah satunya memberikan bonus kepada karyawan yang telah bekerja dengan giat.
4. Kepada perusahaan diharapkan dapat dapat memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif yang baik maka akan meningkakan kepuasan kerja.
5. Kepada perusahaan diharapkan memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, salah satunya dengan memberikan rasa nyaman dan aman bagi karyawan saat bekerja.
6. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi sesuai dengan harapan karyawan agar dapat meningkatkan produkivitas kerja karyawan.
7. Kepada perusahaan diharapkan dapat memberkan insentif sesuai dengan harapan dan hasil kerja dari karyawan agar dapat meningkatkan produktivias kerja, salah satunya memberikan kenaikan pangkat unuk karyawan yang berprestasi.
8. Kepada perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan saat bekerja agar membuat karyawan semakin puas akan pekerjaannya dan karyawan dapat bekerja lebih opimal untuk meningkatkan produkivitas kerja karyawan.

9. Kepada perusahaan diharapkan agar mampu menciptakan lingkungan kerja, motivasi kerja dan insentif yang baik agar terjadi kepuasan kerja pada karyawan.
10. Kepada perusahaan diharapkan agar mampu menciptakan lingkungan kerja, motivasi kerja, insentif dan kepuasan kerja yang baik agar produktivitas karyawan meningkat guna mencapai target yang telah ditenukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Adiaksa, Helmy dan Endang Siti Astuti. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Vol. 18 No. 2* Avalable: https://repository.ub.ac.id

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Agbozo, George Kafui and Issac Sakyi Owusu. 2017. *The Effect of Work Environment on Job Satisfaction:Evidence from the Banking Sector in Ghana* Vol. 5 No. 1 Available:https:// www.researchgate.net/ publication/ 318207436 The_Effect_of_Work_Environment on_Job_Satisfaction_Evidence_from_the_Banking Sector in_Ghana

Ahyari, Agus. 2015. *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi*, edisi empat, buku dua, BPFE, Yogyakarta.

Ambar dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

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

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Barry, Render. 2009. *Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Basrowi dan ahmad kasinu. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial Konsep, Prosdedur dan Aplikasi*: CV. Jenggala Pustaka Utama.

Candrawati, Desiana Dian dan Al-Musadieq. 2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Vol. 1 No. 2* Available: https:// administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id .

Chepkemoi, Judith. 2018. *Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya Forest Service Uasin Gishu County Vol. 20 Issue. 3* Available: http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue3/Version-11/D2003112632.pdf

Fadillah, Bayu dan Handoyo Djoko. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang Vol. 2 No. 2* Available: https://ejournal3.undip.ac.id

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multvariate Dengan Program SPSS.* Edisi Ketiga. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

Hafanti, Oktina dan Rahman Lubis. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Palang Merah Indonesia Vol. 4 No. 1* Available: https://prodipps.unsyiah.ac.id

Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CAPS.

.

Hariandja, Marihot. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hariandja, Marihot. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

.

Hariandja, Marihot. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial.* Jakarta: Erlangga.

Ivanevich, J. Et al. 2008. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Bandung: Graha Ilmu.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaa. Bandung*. PT. Remaja Rosakarya Offset.

Mardiana. 2010. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.

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

Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia. .

Osei, Maxwell. 2011. *The Effect of Motivaion On Employee Performance In Ghana Education Sevice. Thesis*. Ghana: Kwame Nkrumah University.

Purhantara, Wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Jakarta: Graha Ilmu.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CV. Andi Offset.

Riani, Asri Laksmi. 2013. M*anajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rietveld dan Sunaryoto. 2011. 87 *Masalah Pokok dalam Regresi Berganda.* Yogyakarta: Andi Offset.

Robbins, Stephen. P da Timothy A. Judge. 2009: 253. *Orgavzitional Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. Analisis *Kepuasan Kerja.* Jakarta: Averroes Press.

Saleleng, Max dan Agus Supandi Soegoto. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan* Vol. 3 No. 3 Available: https:/ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article /view/9656/9240

Sarwono, Wiji. 2011. Perpustakaan&Buku: Wacana Penulisan dan Penerbitan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Sedarmayanti. 2011. Sumber *Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.*

Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Setyono,Primanita. 2015. Sistem *Pengendalian Manajemen*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Siagian, Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. 2015. Produktivitas*: Apa Dan Bagaimana.* Bandung: Edisi Kedua. Bumi Aksara.

Sobirin, Achmad. 2014. *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarmanto. G. R. 2010. *Analisis Regresi Linear Ganda Dengan SPSS*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. .

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

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: CV. Alfabeta

Sujarwo. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. CV. Bandung: Mandar Maju.

Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sukmadinata, Nana S. 2013. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. .

Sukmadinata, Nana S. 2014. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sukmadinata, Nana S. 2016. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Supomo dan Indriantoro. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPPE Yogyakarta.

Sutarno. 2012. *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group .

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Terry, George. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Graha Ilmu.

Utami, Christina Whidya. 2017. *Manajemen Ritel: Srategi dan Implementasi Operasional Bisnis Ritel Modern di Indonesia.* Jakarta: Salemba Empat.

Yani M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Yuwono, Triwibowo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi.