

**PENGARUH *SELF DETERMINATION*, KOMITMEN ORGANISASI,
ASURANSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DENGAN MEMPERHATIKAN KEPUASAAN
KARYAWAN DI BENGKEL MOBIL
STAR AUTO LAMPUNG
TAHUN 2018/2019**

SKRIPSI

Oleh
DEDI KURNIAWAN



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PENGARUH *SELF DETERMINATION*, KOMITMEN ORGANISASI, ASURANSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DENGAN MEMPERHATIKAN KEPUASAN KARYAWAN DI BENGKEL MOBIL STAR AUTO LAMPUNG TAHUN 2018/2019.

Oleh

Dedi Kurniawan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pengaruh *Self Determination*, Komitmen Organisasi, Asuransi Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Memperhatikan Kepuasan Karyawan Di Bengkel Mobil Star Auto Lampung Tahun 2018/2019 Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan simple random sampling. Subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja Bengkel Mobil Star Auto Lampung. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner analisis dengan metode pengujian menggunakan Regresi Linier dan Analisis Path. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *expost facto* dan *survey*. Hasil Penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh antara *Self Determination*, Komitmen Organisasi, Asuransi Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Memperhatikan Kepuasan Karyawan Di Bengkel Mobil Star Auto Lampung Tahun 2018/2019 baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kata Kunci : *Self Determination*, Komitmen Organisasi, Asuransi, Produktivitas Karyawan, Kepuasan Karyawan.

ABSTRACT

DETERMINE THE EFFECT OF SELF DETERMINATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, INSURANCE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY BY PAYING ATTENTION TO EMPLOYEE'S SATISFACTION AT STAR AUTO LAMPUNG CAR WORKSHOP IN 2018/2019.

By

Dedi Kurniawan

The purpose of this study is to determine the effect of Self Determination, Organizational Commitment, Insurance on Employee Productivity by Paying Attention to Employee's Satisfaction at Star Auto Lampung Car Workshop in 2018/2019. The population in this study were 36 employees. The sampling technique is probability sampling using simple random sampling. The research subjects were employees who worked Star Auto Lampung Car Repair Shop. Data collection was done by using an analysis questionnaire with test methods using Linear Regression and Path Analysis. This research uses descriptive verification research design with ex post facto approach and survey. The research results show that there is an influence between Self Determination, Organizational Commitment, Insurance Against Employee Productivity By Paying Attention to Employee Satisfaction at Star Auto Lampung Car Workshop in 2018/2019 both directly and indirectly.

Keyword : Self Determination, Organizational Commitment, Insurance, Employee Productivity, Employee's Satisfaction.

**PENGARUH *SELF DETERMINATION*, KOMITMEN ORGANISASI,
ASURANSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DENGAN MEMPERHATIKAN KEPUASAAN
KARYAWAN DI BENGKEL MOBIL
STAR AUTO LAMPUNG
TAHUN 2018/2019**

**Oleh
DEDI KURNIAWAN**

**Skripsi
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

**Pada
Jurusan pendidikan ilmu pengetahuan sosial
Program studi pendidikan ekonomi**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi

**: PENGARUH SELF DETERMINATION,
KOMITMEN ORGANISASI DAN ASURANSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN DENGAN MEMPERHATIKAN
KEPUASAN KARYAWAN DI BENGKEL
MOBIL STAR AUTO LAMPUNG TAHUN
2018/2019**

Nama Mahasiswa

: Dedi Kurniawan

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1513031050

Program Studi

: Pendidikan Ekonomi

Jurusan

: Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Fakultas

: Keguruan dan Ilmu Pendidikan

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,

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

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

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial,

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi,

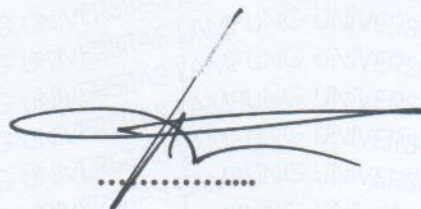
Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd.
NIP 19770808 200604 2 001

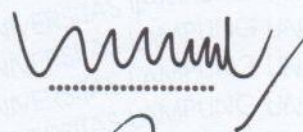
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

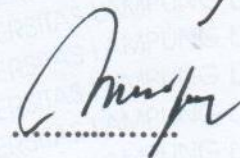
Ketua : Drs. Tedi Rusman, M.Si.



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



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



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

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

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 07 Agustus 2019



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL**
Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandarlampung 35145
Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

nama : Dedi Kurniawan
NPM : 1513031050
jurusan/program studi : Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi
fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

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

Bandar Lampung, 08 Agustus 2019



Dedi Kurniawan
1513031050

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Dedi Kurniawan dan biasa disapa dengan Dedi. Penulis lahir tanggal 06 Desember 1996, merupakan anak peetama dari dua bersaudara pasangan Bapak Sukatno dan Ibu Riana. Penulis berasal dari Tulang Bawang Barat.

Berikut pendidikan formal yang pernah ditempuh.

1. Sekolah Dasar (SD) Negeri 2 Agung Jaya lulus pada tahun 2008.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Banjar Margo lulus pada tahun 2011.
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Pagar Dewa pada tahun 2014.
4. Pada tahun 2015 penulis di terima melalui jalur Mandiri pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan PIPS FKIP Universitas Lampung.

Pada tahun 2017 penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) kemudian melaksanakan Praktek Profesi Kependidikan (PPK) di SMK YPI 2 Way Jepara dan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Braja Sakti Kec. Way Jepara Kab. Lampung Timur pada tahun 2018. Penulis pernah aktif di organisasi kampus yakni BEM FKIP Unila dan Assets FKIP Unila.

PERSEMBAHAN

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

Karya kecil ini ku persembahkan untuk

Kedua orang tuaku

Yang dengan tulus, ikhlas dan sabar mendidik, membesarkan dan mendoakanku. Tak pernah berhenti menasehati, mendukung, memenuhi segala kebutuhanku dan memberikan kebebasan memilih jalan hidupku.

Adikku tersayang

Adek Riki Fahendra terimakasih telah menjadi saudara yang selalu membuatku bersyukur kepada Allah akan kehadiran mu dan semoga engkau kelak menjadi sosok yang selalu membanggakan keluarga.

Keluarga besar Bapak dan Ibu

Terimakasih untuk seluruh keluarga besar yang telah mendukung dan mendoakan keberhasilanku, semoga aku menjadi kebanggaan kalian.

Sahabat-sahabatku

Terimakasih untuk semua warna yang pernah terlukis, tak mampu ku hitung berapa banyak tawa dan tangis antara kita, semoga kita bersua di surga-Nya.

Semua guru, dosen, pendidik dan almamater tercinta

Terimakasih Pak/Buk sudah mengajarkan banyak hal kepadaku, aku tak sanggup membayarmu tapi doaku tak pernah padam, semoga Allah selalu meridhoi kehidupanmu.

MOTTO

Hidup adalah seni menggambar tanpa penghapus.
(John W. Gardner)

Selalu ada jalan asal kita berusaha!
(Dedi Kurniawan)

Bertambah tua itu bukan berarti kehilangan masa muda. Tapi babak baru dari kesempatan dan kekuatan.
(Betty Friedan)

Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah nikmat kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azabku sangat pedih.
(QS. Ibrahim (14) :7)

SANWACANA

Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Self Determination, Komitmen Organisasi dan Asuransi terhadap Produktivitas karyawan dengan memperhatikan Kepuasan karyawan di bengkel mobil Star Auto Lampung tahun 2018/2019”. Sholawat serta salam senantiasa kita sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

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

1. Rektor, wakil rektor, segenap pimpinan dan tenaga kerja Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama FKIP Universitas Lampung.
4. Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Dra. Riswanti Rini, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.
6. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung.

7. Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung dan juga selaku pembahas yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku pembimbing akademik dan pembimbing I yang selalu memotivasi penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini. Bapak adalah sosok panutan saya, selalu sabar dalam membimbing saya. Terimakasih pak sudah membagikan ilmu kepada saya.
9. Drs. Nurdin, M.Si., selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Saya sangat bangga mendengar cerita-cerita bapak. Semoga selalu menjadi motivator untuk menjadi orang sukses, selalu memberikan saran yang sangat berguna untuk saya. Terimakasih atas saran dan motivasi yang telah bapak berikan.
10. Bapak dan Ibu Dosen FKIP Universitas Lampung khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi Drs. Yon Rizal, M.Si., Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd., Ibu Dr. Pujiati, M.Pd., Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., Albet Maydiantoro, M.Pd., Wardani, S.Pd., M.Pd., Fanni Rahmawati, S.Pd., M.Pd., Fathur Rahman, S.Pd., M.Pd., Rahmawati, S.Pd., M.Pd., Suroto, S.Pd., M.Pd., dan Widya Hestiningtyas, S.Pd., M.Pd., terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.
11. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta Bapak Sukatno dan Ibu Riana yang paling perhatian dan sabar yang telah mendidik dengan cara berbeda sehingga menjadikanku seperti saat ini.
12. Untuk Adikku (Riki Fahendra) yang paling kalem tapi dibalik sifat kalemnya itu ada bakat luar biasa yang pernah membuat ku menitikkan air mata.

13. Keluarga besar Pak Sukatno dan juga keluarga besar Ibu Riana yang sudah banyak membantu dan mendukung serta mendoakan ku, semoga Allah SWT selalu memberikan rezeki dan kesehatan untuk kalian semua.
14. Sahabat-sahabat kecilku, Deni, Imam, Andi, Andi, Samsul, . Terimakasih atas segala masukannya selama ini.
15. Sahabat terbaikku yaitu sahabat SMA, Rizky dian perdana, Lubis bhaskara, Budi saputra, Anggi Oscar sidabalok, Riswandu pandu winata, Ahmad futuhun niam. Terimakasih telah menjadi sahabatku dari jaman SMA semoga kita bisa saling mengingatkan dan bersama kembali di syurga Nya Allah.
16. Sahabat-sahabat terbaikku, Havi nata tamara, Kevin darel, Josua nadapdap, Agung wijaya, Feri kurniawan, Listya ningsih, Lilin nurmasita, Ika sri winarsih, yang selalu memberikan semangat dan menemani setiap perjalanan ku.
17. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2015, Azka, Ririn, Nuning, Bibil, Pandu, Restu, Fadil, Hadi, Bakti, Pras, Listya, dan seluruh angkatan 2015 yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, terimakasih atas kebersamaan perjuangan selama ini.
18. Teman-teman kontrakan Sagoler, Restu, Caka, Ganda, bang Andre dan Longi terimakasih atas kebersamaannya selama ini.
19. Sahabat Mabar Esport ku Pandu, Enzo, Josua, Havi, Abdul gani, Remon, Awan, dan yang lainnya terimakasih atas segala dukungan dan doa-doa selama ini.
20. Untuk kakak tingkat dan adik tingkat angkatan 2012, 2013, 2014, 2016, 2017 dan 2018 terimakasih sudah menyemangati, semangat ya kuliahnya.

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

Bandar Lampung, 08 Agustus 2019
Penulis,

Dedi Kurniawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL.....	vi
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan penelitian	8
G. Ruang Lingkup Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS	
A. Pengertian Bengkel	10
B. Cara mendapatkan karyawan yang berkualitas	11
C. Self Determination	12
D. Komitmen Organisasi.....	14
E. Asuransi.....	15
F. Produktivitas Karyawan	17
1. Definisi produktivitas karyawan.....	17
2. Unsur-Unsur dalam penilaian produktivitas kerja.....	18
G. Kepuasan karyawan.....	18
H. Hasil Penelitian yang Relevan.....	20
I. Kerangka Pikir.....	22
J. Paradigma penelitian	24
K. Hipotesis.....	25
III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Populasi dan sampel	28
1. Populasi	28

2. Sampel	28
C. Variabel penelitian	29
1. Variabel Eksogen.....	29
2. Variabel Intervening	30
3. Variabel Endogen	30
D. Devinisi Variabel.....	30
1. Definisi Konseptual Variabel	30
2. Definisi Operasional Variabel	32
E. Teknik Pengumpulan data.....	33
F. Uji Persyaratan Instrumen.....	35
1. Uji Validitas Angket.....	35
2. Uji Reliabilitas Angket	37
G. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	38
1. Metode Analisis Data	38
H. Uji Asumsi.....	39
1. Uji Kelinearan Regresi.....	39
I. Uji Multikolinieritas	40
J. Uji Autokorelasi	42
K. Uji Heteroskedastisitas	43
L. Teknik Analisis Data	44
1. Persyaratan analisis jalur	45
2. Langkah-Langkah Menguji Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>)	46
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Bengkel Mobil Star Auto Lampung	48
B. Visi Dan Misi Bengkel Mobil Star Auto Lampung	48
C. Struktur Organisasi Bengkel Mobil Star Auto Lampung.....	49
D. Deskripsi Data	50
1) Self Determination.....	51
2) Komitmen Organisasi.....	53
3) Asuransi.....	55
4) Kepuasan Karyawan.....	58
5) Produktivitas Karyawan	60
E. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	62
1. Uji Normalitas	62
2. Uji Homegenitas.....	64
F. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
1. Hasil Uji Linieritas	65
2. Hasil Uji Multikolerasi	67
3. Hasil Uji Autokorelasi.....	68
4. Uji Heteroskedestisitas	70
G. Hasil Analisis Data.....	72
1. Persamaan Structural.....	74
2. Besarnya Pengaruh Variable Eksogen Terhadap Variable	

Endogen Secara Proposional Dapat Dihitung	75
a. Besarnya Pengaruh Langsung Terhadap Kepuasan Karyawan.....	76
b. Pengaruh Tidak Langsung Erhadap Kepuasan Karyawan	77
c. Pengaruh Total Terhadap Kepuasan Karyawan	78
3. Pengaruh Variable Lainnya Terhadap Kepuasan Karyawan Diluar Variable X1,X2,X3	78
a. Pengaruh Langsung terhadap produktivitas karyawan.....	79
b. Pengaruh Tidak Langsung terhadap produktivitas karyawan	79
c. Pengaruh Total terhadap produktivitas karyawan	80
4. Pengaruh Variable Lainnya Terhadap Produktivitas Karyawan Diluar Variable X1,X2,X3 Dan Y.....	80
H. Pengujian Hipotesis/Menguji Kebermaknaan Koefisien Jalur	81
1. Uji T Untuk Pengujian Hipotesis Secara Sendiri-Sendiri/Parsial .	81
a. Pengaruh Self Determination (X1) Terhadap Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)	81
b. Pengaruh Komitmen Organisasi (X ₂) terhadap Kepuasan Karyawan (Y).....	82
c. Pengaruh Asuransi (X ₃) Terhadap Kepuasan (Y).....	83
d. Hubungan Antar Variable Eksogen	84
e. Pengaruh Self Determination (X ₁) Produktivitas Karyawan (Z).....	85
f. Komitmen Organisasi (X ₂) Produktivitas Karyawan (Z)	86
g. Pengaruh Asuransi (X ₃) Produktivitas Karyawan (Z)	87
h. Pengaruh Kepuasan Karyawan (Y) Produktivitas Karyawan (Z).....	88
2. Uji F Untuk Pengujian Hipotesis Secara Simultan	89
a. Pengaruh Self Determination (X ₁), Komitmen Organisasi (X ₂) Dan Asuransi (X ₃) Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)	89
b. Pengaruh Self Determination (X ₁), Komitmen Organisasi (X ₂), Asuransi (X ₃) Dan Kepuasan Karyawan (Y) Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Karyawan (Z)	90
I. Kesimpulan analisis statistik	91
J. Pembahasan	96
K. Keterbatasan Penulisan	108
V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	109
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSATAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma penelitian	24
Gambar 2. Substruktur 1	46
Gambar 3. Substruktur 2	46
Gambar 4. Struktur organisasi	50
Gambar 5. Kurva Durbins-watson	70
Gambar 6. Model diagram jalur	73
Gambar 7. Model persamaan dua jalur	73
Gambar 8. Substruktur 1	73
Gambar 9. Substruktur 2	74
Gambar 10. Substruktur 1	76
Gambar 11. Substruktur 2	79
Gambar 12. Diagram jalur lengkap	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Posisi Karyawan di Bengkel Star Auto Lampung	2
Tabel 2. Daftar pernyataan konsumen terkait pengaruh Self determination, Komitmen Organisasi, produktivitas karyawan terhadap kepuasan karyawan	3
Tabel 3.. Penilaian karyawan mengenai pelayanan dari Bengkel star auto Bandar Lampung	4
Tabel 4. Penelitian terdahulu.....	20
Tabel 5. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
Tabel 6. Kategori Besarnya Reliabilitas.....	37
Tabel 7. Data distribusi variable Self Determination.....	52
Tabel 8. Data kategori Self Determination	52
Tabel 9. Data distribusi Komitmen Organisasi	54
Tabel 10. Data kategori Komitmen Organisasi.....	55
Tabel 11. Data distribusi frekuensi Asuransi	56
Tabel 12. Data kategori Asuransi.....	57
Tabel 13. Data distribusi frekuensi Kepuasan Karyawan	59
Tabel 14. Data kategori variable Kepuasan Karyawan.....	59
Tabel 15. Data distribusi frekuensi Produktivitas Karyawan.....	61
Tabel 16. Data kategori varabel Produktivitas Karyawan	62
Tabel 17. Rekapitulasi uji normalitas.....	63
Tabel 18. Rekapitulasi linieritas regresi.....	66
Tabel 19. Rangkuman hasil koefisien jalur sub-struktur.....	94
Tabel 20. Rangkuman hasil koefisien jalur sub-struktur 2.....	95

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah membawa perkembangan yang besar dunia bisnis. Pasar menjadi luas dan peluang bisnis ada dimana-mana, untuk memenangkan persaingan, perusahaan harus mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dari pada para pesaingnya. Memang tidak mudah menjadi yang terbaik, selain harus menyediakan kualitas terbaik juga ada faktor pola perilaku yang tidak mudah ditebak, apalagi di Indonesia yang terdiri dari banyak pulau, sehingga memiliki ragam pola perilaku yang berbeda pula.

Menyadari kenyataan yang akan dihadapi dalam era globalisasi ini, dunia bisnis seyogyanya membangun sistem kualitas modern agar mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Perusahaan perlu membangun sistem manajemen kualitas jasa, mengidentifikasi kesenjangan yang mungkin terjadi, serta pengaruhnya bagi produktivitas. Melalui pemahaman ini diharapkan perusahaan jasa akan mengeliminasi tuntutan konsumen dan mengoptimalkan kepuasan pelanggannya (Lupiyoadi& Hamdani, 2009: 216).

Star auto lampung adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa, melayani tune up, turun mesin, ganti oli, pasang/servise ac mobil, pemasangan audio mobil, pemasangan kaca film. Star auto lampung terletak di Jl. Mr. Gele Harun No.10. Rw. Laut, Enggal, Kota Bandar Lampung, Lampung, yang mulai buka pukul

08:30 sampai pukul 17:00 Wib. Harga yang ditawarkan dari servise mobil yakni mulai dari Rp 500.00 .

Tabel 1. Data posisi karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung 2018

Bulan	Keluar	Masuk	Total
Januari	-	-	35
Februari	-	-	35
Maret	1	-	34
April	1	-	33
Mei	2	-	33
Juni		-	33
Juli	1	-	32
Agustus	-	2	34
September	-	-	34
Oktober	-	1	35
November	-	-	35
Desember	-	-	35

Sumber : Karyawan Bengkel Mobil Star Auto Lampung 2018.

Pada tabel di atas menunjukkan pada tahun 2018 dari bulan Januari sampai bulan Desember terdapat 5 karyawan yang mengundurkan diridan 3 orang masuk ke Bengkel Star Auto Lampung. Berdasarkan pernyataan di atas dapat dilihat bahwa ketidak adaanya asuransi membuat karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam menyelesaikan tugas, ditambah lagi tidak adanya jaminan kesehatan, sedangkan permasalahan mengenai pengunduran diri ialah kurangnya self determination karyawan itu sendiri yang ditambah dengan kurangnya motivasi dari perusahaan itu sendiri.

Dunia bisnis khususnya yang bergerak dibidang jasa, produktivitas karyawan merupakan elemen penting dan menentukan dalam mempertahankan maupun menumbuhkembangkan perusahaan. Pelayanan jasa tidak seperti produk fisik, jasa tidak dapat dilihat, dirasa, diraba, didengar atau dicium sebelum jasa itu dibeli. Jasa tidak terpisahkan, maksudnya jasa dihasilkan dan dikonsumsi

secara bersamaan, tidak seperti barang fisik yang diproduksi, disimpan dalam persediaan, didistribusikan lewat berbagai penjual dan kemudian baru dikonsumsi.

Tabel 2. Daftar pernyataan karyawan terkait dengan pengaruh self determination, komitmen organisasi, dan Asuransi terhadap produktivitas karyawan dengan memperhatikan kepuasan karyawan di Bengkel mobil Star Auto Lampung.

NO	Keluhan	Jumlah
1	<i>Self determination</i> setiap karyawan perlu ditingkatkan	15
2	Kurangnya perhatian perusahaan terhadap jaminan kesehatan karyawannya	32
3	Sikap komitmen karyawan terhadap konsistensi dalam bekerja di perusahaan masih tergolong rendah	11
4	Asuransi yang diberikan pihak bengkel kepada karyawan masih tergolong rendah .	25
5	Asuransi yang diberikan kurang sebanding dengan produktivitas karyawan .	30
	Jumlah	113

Sumber :karyawan bengkel mobil Star Auto lampung 2018

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa banyaknya karyawan yang mengadukan keluhannya, keluhan-keluhan tersebut seharusnya ditanggapi oleh Bengkel Star Auto Lampung, dengan memaksimalkan pelayanan terkait dengan self determination, komitmen organisasi, asuransi sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan yang bekerja di Bengkel Star Auto Lampung.

Karyawan merasa bahwa pelayanan yang masih kurang memadai dikarenakan oleh kurangnya motivasi dari perusahaan, asuransi yang tidak ada. Tahun 2012 asuransi masih berupa jaminan kesehatan, namun hanya bertahan 3 tahun, setelah itu jaminanya kesehatanya dihapuskan dengan alasan bahwa perusahaan merasa sulit untuk mengurus setiap jaminan anggota karyawan, apalagi jika ada yang berhenti bekerja di perusahaan tersebut.

Tabel 3. Penilaian karyawan mengenai pelayanan dari pihak Bengkel Star Auto Lampung.

No	Jenis pelayanan	Penilaian
1	Motivasi yang di berikan oleh pihak bengkel cukup baik	65
2	Perjanjian kontrak kerja karyawan dan perusahaan sesuai dengan persetujuan awal	70
3	Asuransi yang di berikan cukup baik	30
4	Ketanggapan pihak bengkel dalam menangani keluhan karyawan	50
5	Bonus yang berupa kompensasi yang di berikan memuaskan	50
6	Kecepatan pihak bengkel dalam menangani keluhan yang di sampaikan karyawan	50
	Jumlah	315

Sumber: karyawan Bengkel Mobil Star Auto Lampung tahun 2018 .

Data pada Tabel 2. Berdasarkan penilaian yang dilakukan oleh karyawan bengkel mobil star auto bandar lampung, untuk pelayanan yang diberikan oleh pihak bengkel kepada karyawan masih belum maksimal seperti, kurangnya motivasi dari perusahaan. Asuransi yang diberikan oleh pihak bengkel pun masih tergolong kecil, sehingga menyebabkan kepuasan karyawan rendah yang akan berakibat rendah pula komitmen karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009:82-84) Kepuasan kerja di pengaruhi oleh beberapa factor yaitu: Gaji, Keamanan kerja, Asuransi, Manajemen dan perusahaan, Fasilitas perusahaan, Aspek social di dalam perusahaan dan komunikasi. Sedangkan yang kita tahu bahwa salah satu factor untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan adanya asuransi yang memuaskan, dengan begitu karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik baiknya, mengurangi ketakutan atau resiko dalam melakukan pekerjaanya.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian judul : “Pengaruh *Self Determination*, Komitmen Organisasi, Asuransi, Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Memperhatikan Kepuasan Karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung Tahun 2018”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi diantaranya.

1. Motivasi diri yang di tunjukan karyawan belum optimal
2. Rendahnya rasa komitmen dari setiap karyawan.
3. Perusahaan belum memberikan asuransi yang cukup untuk karyawan.
4. Tingkat Produktivitas karyawan yang perlu ditingkatkan.
5. Kepuasan karyawan yang di berikan perusahaan belum optimal .

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka batasan masalah dalam penelitian ini mengkaji tentang “*self determination* (X1), komitmen organisasi (X2), asuransi (X3) produktivitas karyawan (Y), dan kepuasan karyawan (Z) pada Bengkel Mobil Star Auto Lampung .

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh *self determination* terhadap kepuasan karyawan bengkel star auto lampung?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan bengkel star auto lampung?
3. Apakah ada pengaruh asuransi terhadap kepuasan karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung?
4. Apakah ada hubungan antara *Self Determination*, Komitmen Organisasi, dan Asuransi di Bengkel Star Auto Lampung?
5. Apakah ada pengaruh *Self determination* terhadap produktivitas kerja karyawan bengkel Star auto Lampung?
6. Apakah ada Pengaruh Komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan bengkel star auto Lampung?
7. Apakah ada pengaruh Asuransi terhadap produktivitas karyawan bengkel star auto Lampung?
8. Apakah ada pengaruh kepuasan karyawan terhadap produktivitas kerja di bengkel star auto Lampung?
9. Apakah ada pengaruh *self determination*, komitmen organisasi, Asuransi dan Produktivitas terhadap Kepuasan karyawan di bengkel star auto Lampung?
10. Apakah ada pengaruh *self determination*, komitmen organisasi, asuransi dan kepuasan karyawan terhadap produktivitas karyawan di bengkel mobil star auto lampung?

E. Tujuan Penelitian

Mengingat pentingnya tujuan dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh *self determination* terhadap kepuasan karyawan di bengkel mobil star auto lampung.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan di bengkel mobil star auto lampung.
3. Pengaruh asuransi terhadap terhadap kepuasan karyawan di bengkel mobil star auto lampung.
4. Hubungan antara *self determination*, komitmen organisasi dan asuransi di bengkel mobil star auto lampung.
5. Pengaruh *self determination*, terhadap produktivitas karyawan di bengkel mobil star auto lampung.
6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan di bengkel mobil star auto lampung.
7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan di bengkel mobil star auto lampung.
8. Pengaruh kepuasan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di bengkel mobil star auto Lampung.
9. Pengaruh *self determination*, komitmen organisasi dan asuransi terhadap kepuasan karyawan di bengkel mobil star auto lampung.
10. Pengaruh *self determination*, komitmen organisasi, asuransi dan kepuasan karyawan terhadap produktivitas karyawan di bengkel mobil star auto lampung.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teroistis

Penelitian ini menyajikan suatu wawasan tentang pengaruh *Self Determination* terhadap kepuasan karyawan dengan memperhatikan produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

a. Bagi Bengkel Mobil

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam mengembangkan dan meningkatkan manajemen Bengkel Mobil, khususnya dalam merancang program peningkatan kualitas self determination, untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kepuasan karyawan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pelatihan berfikir secara ilmiah dalam penerapan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan realita yang terjadi dilapangan khususnya tentang kepuasan karyawan dan produktivitas karyawan pada badan usaha bengkel.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian referensi sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian dimasa mendatang.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan Bengkel Mobil.

2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah *self determination* (X1), komitmen organisasi (X2), asuransi (X3), Kepuasan karyawan (Y), Produktivitas karyawan (Z).

3. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung .

4. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2018/2019.

5. Disiplin ilmu

Disiplin ilmu berhubungan dengan penelitian ini adalah ilmu ekonomi

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Pengertian Bengkel.

Secara harfiah bengkel adalah bangunan yang menyediakan ruang dan peralatan untuk melakukan konstruksi atau manufaktur dan memperbaiki benda, sedangkan perbengkelan adalah pengetahuan dan keterampilan tentang peralatan dan metode untuk membuat, membentuk, merakit, mengubah bentuk, ataupun memperbaiki suatu benda menjadi bentuk yang baru atau kondisi yang lebih baik secara manfaat maupun estetika. Kegiatan perbengkelan sebenarnya bukan hal hal baru, karena kegiatan ini juga telah dilakukan sejak ribuan tahun lalu. Perbengkelan sudah dilakukan sejak zaman logam. Peradaban manusia purba melalui aktivitas perbengkelan membentuk suatu komunitas yang madani dan terorganisasi.

Di era modern saat ini, bengkel bahkan sudah menjadi bagian yang penting dan tidak terpisahkan dari kehidupan manusia modern, tidak terkecuali juga bengkel mobil. Bengkel mobil adalah bengkel yang spesifik menangani mobil baik itu untuk pemeliharaan, servis atau perawatan maupun untuk modifikasi.

B. Cara mendapatkan karyawan yang berkualitas

Berdasarkan kualifikasi dari sebuah perusahaan, kinerja karyawan tentunya menentukan kinerja perusahaan. Untuk itu perlu penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat dalam perusahaan. Oleh karena itu, perekrutan karyawan jadi hal penting yang harus dilakukan agar perusahaan dapat mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Berikut cara agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas

1. Menyeleksi CV

Bila anda telah memposting lowongan kerja, tentu banyak surat lamaran dan CV yang masuk. Agar tidak banyak membuang waktu, lebih baik anda hanya memanggil orang-orang yang latar belakang pendidikan dan pengalaman yang sesuai saja yang anda panggil.

2. Psikotes

Sekalipun bukan satu-satunya penentu, psikotes bias menggambarkan paling tidak tingkat kecerdasan potensi yang dimiliki tiap individu.

3. Tes bidang kerja.

Tujuannya adalah untuk memperoleh gambaran penguasaan bidang kerja calon karyawan.

4. Tes wawancara

Banyak hal yang harus digali dari calon karyawan dalam proses wawancara, mulai dari kemampuan komunikasi, karakter, sampai kejujuran.

5. Surat perjanjian kerja

Surat perjanjian kerja haruslah jelas menerangkan kewajiban dan hak karyawan dan perusahaan.

6. Jangan merekrut karena kasihan atau pertemanan Peraturan paling dasar para HRD di dunia kerja, jangan merekrut atas dasar kasihan atau pertemanan.

C. *Self determination.*

Ryan, Kuhl & Deci (2009:88), penelitian mereka terhadap teori *self-determination* memfokuskan pada tiga kebutuhan manusia yakni: kebutuhan kompetensi, kebutuhan akan rasa memiliki, dan kebutuhan untuk otonomi. Mereka meyakini, ketika tiga kebutuhan ini telah terpenuhi, kesejahteraan pribadi dan pembangunan sosial akan semakin optimal. Mereka juga berpendapat bahwa konteks dalam lingkungan sosial perlu diperiksa sehubungan dengan sejauh mana menyampaikan daripada mengganggu otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Ada kesamaan yang kuat antara ide-ide dan teori Maslow lebih dari 30 tahun yang lalu. Teori Maslow motivasi disebut perhatian pada pentingnya memenuhi kebutuhan diri dan kebutuhan untuk cinta dan rasa memiliki bagi kesehatan psikologis yang harus dicapai. *Self determination* juga merupakan sebuah pendekatan untuk memotivasi manusia dengan kepribadiannya menggunakan metode empiris tradisional yang mengamati pentingnya manusia berevolusi melalui batin untuk pengembangan kepribadian (Ryan, Kuhl, & Deci, 2011:12).

Menurut Ryan, Kuhl & Deci (2009:217) Indikator *Self Determination* adalah sebagai berikut:

1. (*Risk taker*) ; Seorang yang melakukan *self-determination* tidak pernah menyerah dan selalu membangkitkan semangat rekan-rekannya serta mampu mendelegasikan tugas dengan baik, tidak pernah mau untuk lepas tanggung jawab. Dia berani mengambil resiko demi kemajuan organisasi atau perusahaan.
2. (*Decision making*) ; Seseorang yang melakukan *self-determination* dituntut mampu dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat, serta mampu mempertanggungjawabkan semua keputusannya. Individu tersebut cenderung membesarkan harapannya dari pada tantangannya, sehingga memiliki kesabaran yang tinggi dalam menghadapi sesama dan bukan sesama (peralatan dll
3. (*Inisiatif*) ; Seseorang yang melakukan *self-determination* mempunyai keinginan untuk melakukan hal yang lebih dan mencapai hal yang lebih demi kemajuan perusahaan atau hal lain yang diinginkan. Peluang-peluang selalu diambil dalam mengembangkan tindakan inisiatifnya.
4. (*Higher order communication*) ; seseorang yang melakukan *self-determination* mampu menterjemahkan komunikasi dari atasannya yang berupa perintah atau tugas yang biasanya singkat, menjadi informasi yang dijabarkan seluas-luasnya dengan mengkomunikasikan ke bawahannya.

Self Determination adalah konsep yang berkaitan dengan motivasi pada kepribadian manusia. Individu yang memiliki *self-determination* akan membuat keputusan yang didasari oleh motivasi dari dalam diri sendiri daripada motivasi dari luar/lingkungan. Motivasi dari dalam diri sendiri merujuk pada situasi dimana individu memulai dan melakukan suatu aktivitas untuk dirinya sendiri karena dirasa melakukan aktivitas tersebut adalah hal yang menarik dan dapat mencapai kepuasan tersendiri. Motivasi dari dalam diri individu tidak sepenuhnya berasal dari dalam diri, terdapat juga motivasi dari luar yang telah terinternalisasi pada diri individu.

D. Komitmen organisasi

Cut Zurnali (2010:177) mendefinisikan pengertian komitmen organisasional dengan mengacu pada pendapat-pendapat Meyer and Allen (2009), Curtis and Wright (2008), dan S.G.A. Smeenk, et.al. (2010) dimana komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dan ini dirasa sangat sesuai untuk menganalisis komitmen organisasional para karyawan dalam organisasi bisnis atau organisasi berorientasi nirlaba.

Berikut adalah Indikator Komitmen organisasi menurut Dessler G (2008:22) untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

1. Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan menejer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi Anda: Memperjelas misi dan ideologi; berkharia; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan; membentuk tradisi,
3. Menjamin keadilan organisasi: Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang kprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif,

4. Menciptakan rasa komunitas: Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama,
5. Mendukung perkembangan karyawan: Melakukan aktualisasi; memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Berdasarkan pendapat di atas dijelaskan bahwa semakin berkomitmen karyawan itu maka akan semakin besar motivasi seorang karyawan itu sendiri. Diatas merupakan indikator-indikator timbulnya suatu sikap komitmen terhadap perusahaan tersebut.

E. Asuransi

Menurut KUHD pasal 246 disebutkan bahwa "asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung, dengan menerima suatu premi, untuk penggantian kepadanya karena suatu kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tidak tentu". Pengertian asuransi yang lain adalah merupakan suatu pelimpahan risiko dari pihak pertama kepada pihak lain. Dalam pelimpahan dikuasai oleh aturan-aturan hukum dan berlakunya prinsip-prinsip serta ajaran yang secara universal yang dianut oleh pihak pertama maupun pihak lain.

Menurut Grenn dalam Danarti (2011:7) asuransi adalah suatu lembaga ekonomi yang bertujuan mengurangi resiko, dengan jalan mengombinasikan pengelolaan sejumlah objek yang cukup besar jumlahnya sehingga kerugian tersebut dapat diramalkan dalam batas-batas tertentu.

Bentuk-bentuk risiko antara lain risiko murni, risiko spekulatif, risiko partikular dan risiko fundamental. Risiko murni adalah risiko yang akibatnya hanya ada 2 macam: rugi atau break even, contohnya pencurian, kecelakaan atau kebakaran. Risiko spekulatif adalah risiko yang akibatnya ada 3 macam: rugi, untung atau break even, contohnya judi. Risiko partikular adalah risiko yang berasal dari individu dan dampaknya lokal, contohnya pesawat jatuh, tabrakan mobil dan kapal kandas. Sedangkan risiko fundamental adalah risiko yang bukan berasal dari individu dan dampaknya luas, contohnya angin topan, gempa bumi dan banjir.

Tidak semua risiko dapat diasuransikan, Risiko-risiko yang dapat diasuransikan adalah : risiko yang dapat diukur dengan uang, risiko homogen (risiko yang sama dan cukup banyak dijamin oleh asuransi), risiko murni (risiko ini tidak mendatangkan keuntungan), risiko partikular (risiko dari sumber individu), risiko yang terjadi secara tiba-tiba (*accidental*), *insurable interest* (tertanggung memiliki kepentingan atas obyek pertanggungan) dan risiko yang tidak bertentangan dengan hukum.

Ada empat Indikator adanya Asuransi di suatu perusahaan Menurut Wiryono Prodjokoro (2009) sebagai berikut.

- a. Melindungi karyawan dari kecelakaan saat melakukan pekerjaan.
- b. Antisipasi dana untuk kejadian yang tidak terduga.
- c. Keamanan finansial
- d. Memberikan ketenangan bagi karyawan saat sedang melakukan pekerjaan.

Dari segi ekonomi, asuransi berarti suatu pengumpulan dana yang dapat dipakai untuk menutup atau memberi ganti rugi kepada orang yang mengalami kerugian.

Disamping sebagai bentuk pengendalian risiko (secara finansial), asuransi juga memiliki berbagai manfaat yang diklasifikasikan ke dalam : fungsi utama, fungsi skunder dan fungsi tambahan. Fungsi utama asuransi adalah sebagai pengalihan risiko, pengumpulan dana dan premi yang seimbang. Fungsi skunder asuransi adalah untuk merangsang pertumbuhan usaha, mencegah kerugian, pengendalian kerugian, memiliki manfaat sosial dan sebagai tabungan. Sedangkan fungsi tambahan asuransi adalah sebagai investasi dana dan invisible earnings.

F. Produktivitas karyawan

a. Definisi Produktivitas Karyawan

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Dikutip oleh Rusli Syarif (2009) mengatakan bahwa “definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. “Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (per-jam per-orang). Peran serta tenaga kerja adalah penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif. Seorang tenaga kerja dinilai produktif jika ia dapat menghasilkan *output* yang lebih banyak dibandingkan tenaga kerja lain dalam satuan waktu yang sama

atau jika orang itu menghasilkan *output* yang sama dengan memakai sumber daya lebih sedikit.

b. Unsur-unsur dalam penilaian produktivitas kerja.

Menurut Sudarmayanti dalam Umar (2011:21) didalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah:

1. Semangat kerja

Unsur semangat kerja dapat diartikan sebagai sikap mental para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dimana sikap mental ini ditunjukkan oleh adanya kegairahan dalam melaksanakan tugas dan mendorong dirinya untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sehingga apabila kondisi yang demikian dapat dijaga dan dikembangkan terus menerus, tidak mustahil upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja akan dapat tercapai. Untuk menilai semangat kerja karyawan dapat dilihat dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

2. Cara kerja

Cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaan para pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

3. Hasil kerja.

Hasil kerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai merupakan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini dapat dilihat dari jumlah atau frekuensi di atas standar yang ditetapkan.

Berberapa faktor diatas dapat mempengaruhi produktivitas kerja, semakin produktivitas karyawan tersebut semakin puas para pelanggan perusahaan. Dan akan mempengaruhi variable yang lain seperti yang sudah dijelaskan diatas. Seorang karyawan dikatakan sudah produktif jika sudah bisa menarik kepuasan pelanggan dengan apa yang sudah dikerjakannya.

G. Kepuasan karyawan

Definisi Kepuasan Kerja

Jex, S.M. (2002). mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “*tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.*” Bagi Jex, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan: Bahwa pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Kepuasan kerja biasanya didefinisikan sebagai tingkat pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaannya atau situasi pekerjaan Pengaruh positif pada definisi ini dapat ditambahkan komponen kognitif dan perilaku, hal ini sesuai dengan cara psikologis social mendefinisikan sikap. Kepuasan kerja nyatanya adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif dari kepuasan kerja merupakan keyakinan karyawan tentang pekerjaannya, yaitu keyakinan bahwa pekerjaannya menarik, tidak menarik, banyak tuntutan dsb. Aspek kognitif ini tidak bebas dari aspek afektif yaitu sangat terkait dengan perasaan dari pengaruh positif.

Komponen perilaku merupakan perilaku karyawan atau lebih sering kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan juga menjadi nyata oleh fakta bahwa ia mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota organisasi utk waktu yang lama. Dibanding komponen kognitif dan afektif dari kepuasan kerja, komponen perilaku sedikit informative, karna sikap tidak selalu sesuai dengan

perilaku, seperti seseorang tidak suka dengan pekerjaannya tetapi tetap sbg karyawan karna alasan financial.

Berikut adalah Indikator kepuasan karyawan Menurut Hasibuan (2009 : 12) :

- a. Menyenangi pekerjaanya
- b. Mencintai pekerjaanya
- c. Moral kerja positif
- d. Prestasi kerja
- e. Gaji dan fasilitas
- f. Pengawasan
- g. Kondisi kerja

Kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator, seperti yang dijelaskan diatas pengawasan dan kondisi kerja. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut di atas akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Oleh karenanya sumber kepuasan karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan.

H. Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 4. Hasil Penelitian yang Relevan

Namaa	Judul Skripsi	Kesimpulan
Naomi Rentha (Uli Sabana 2015)	Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Koprasi Simpan Pinjam Renta Jaya Purwakarta	Ada pengaruh kualitas jasa dan kepuasan karyawan terhadap loyalitas karyawan dengan F-hitung $67,636 > F\text{-tabel } 3,090$

Gusti Ayu Putu Ratih Kusuma Dewi, Ni Nyoman Kerti Yasa, Putu Gede Sukaatmadja (2013)	Pengaruh Asuransi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Karyawan Pt Bpr Hoki Di Kabupaten Tabanan	Ada pengaruh asuransi dan kepuasan karyawan terhadap loyalitas nasabah dengan nilai (R) = 0,555
Muhamad Rifa'i (2014)	Pengaruh Religiusitas Dan Self Determination Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bmt Harapan Umat Tulung Agung Dan Bmt Istiqomah Tulung Agung	Terdapat pengaruh antara self determination terhadap loyalitas kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan di peroleh nilai t hitung sebesar 5,115 dengan taraf dignifikan 0,000. taraf signifikan tersebut lebih kecil dar 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima H1
Brahmasari dan Suprayetno (2009)	Pengaruh Self Determination, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarannya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.
Kurniawan (2009)	Pengaruh pelaksanaan program asuransi terhadap produktivitas karyawan (studi pada PT. Dok dan perkapalan Surabaya)	Program asuransi menyatakan bahwa f-hitung 7,485 yang lebih besar dari nilai f-table 4,17 maka Ho ditolak signifikan. Dan berpengaruh parsial, nilai t-hitung untuk program kesehatan 2,494 > t-table

		2,048 maka Ho di tolak asuransi berpengaruh signifikan
Juwita sari (2009)	Analisis pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, tbk cabang Medan	Terdapat pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia tbk cabang medan dapat di lihat bahwa Adjusted R square adalah sebesar 0,619 atau 61,9% artinya pengembangan karyawan mempengaruhi kualitas kerja pada PT. Bank cabang Medan dapat di jelaskan oleh pengembangan karyawan yang terdiri dari variable peserta, instruktur, materi dan fasilitas. Sedangkan sisanya 38,1% dapat di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

I. Kerangka Pikir

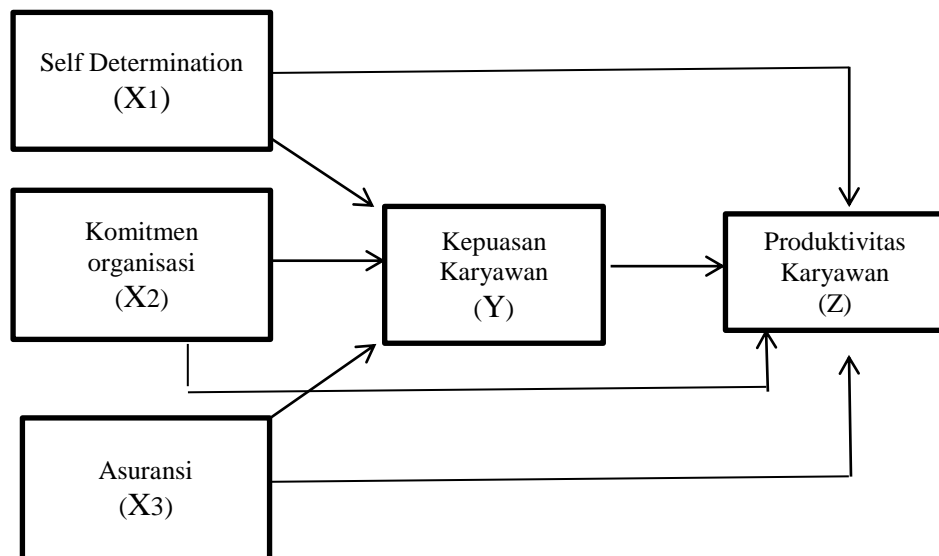
Tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan suatu kegiatan bergantung pada bagaimana pelaksanaan atau proses dari kegiatan tersebut. Begitu juga keberhasilan suatu bisnis berkaitan dengan *self determination*, komitmen organisasi dan asuransi. *Self determination* yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kepuasan karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan dari suatu usaha, hal ini telah di percaya secara umum karena dengan memuaskan karyawan maka tingkat

motivasi karyawan pun akan meningkat. Pada prinsipnya, pemberian kualitas pelayanan dan adanya motivasi kerja yang baik dalam sebuah bengkel akan menguntungkan karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Komitmen organisasional sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Dengan ini maka apabila seorang karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka produktivitasnya dalam bekerja akan semakin baik. Jika perusahaan memberikan asuransi yang cukup bagi karyawannya maka motivasi dalam diri karyawan juga akan semakin meningkat dan juga akan membuat tingkat produktivitasnya dalam bekerja semakin baik. Kemudian hubungan ketiganya apabila karyawan semakin termotivasi, berkomitmen yang tinggi dan diberikan asuransi yang cukup maka tingkat produktivitasnya akan semakin baik dan akan mempengaruhi kepuasan pelanggan. Dari segi ekonomi, asuransi berarti suatu pengumpulan dana yang dapat dipakai untuk menutup atau memberi ganti rugi kepada orang yang mengalami kerugian. Disamping sebagai bentuk pengendalian risiko (secara finansial), asuransi juga memiliki berbagai manfaat yang diklasifikasikan ke dalam : fungsi utama, fungsi skunder dan fungsi tambahan. Kepuasan karyawan merupakan suatu alasan mengapa karyawan terkadang sering kali tidak produktif dalam bekerja, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat kepuasan karyawan, karena dengan memuaskan karyawan maka tingkat produktivitasnya akan lebih baik dan tentu

akan memajukan perusahaan. Jex, S.M. (2002) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.” Bagi Jex, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan: Bahwa pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut.

J. Paradigma Penelitian

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



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Dijelaskan diatas berdasarkan kerangka pikir, di mana semua variable saling mempengaruhi.

K. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka penulis membuat hipotesis atau dugaan sementara penelitian sebagai berikut.

Hipotesis dalam penelitian ini diantaranya :

1. Ada pengaruh *self determination* terhadap kepuasan karyawan di Bengkel mobil Star Auto Lampung.
2. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung.
3. Ada pengaruh asuransi terhadap kepuasan karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung.
4. Ada hubungan antara *self determination*, komitmen organisas di Bengkel Mobil Star Auto Lampung.
5. Adanya Pengaruh *Self Determination* Terhadap Produktifitas Karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung.
6. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung .
7. Ada pengaruh Asuransi terhadap produktivitas karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung

8. Ada pengaruh kepuasan karyawan terhadap produktivitas karyawan di Bengkel Star Auto Lampung.
9. Ada pengaruh *self deretmination*, komitmen organisasi dan asuransi terhadap kepuasan karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung.
10. Ada pengaruh *self deretmination*, komitmen organisasi, asuransi dan kepuasan karyawan terhadap produktivitas karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian digunakan untuk menentukan data penelitian, menguji kebenaran data, menemukan dan mengembangkan suatu pengetahuan, serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian merupakan langkah kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data lapangan pada saat melakukan penelitian. Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa penggunaan metode penelitian sangatlah penting.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *expostfacto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Nazir dalam Sujarwo, 2009: 96). Pendekatan *expost facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data secara langsung di area penelitian yang dapat menggambarkan data-data masa lalu dan kondisi lapangan sebelum dilaksanakannya penelitian lebih lanjut. Sedangkan pendekatan *survey*

adalah pendekatan yang di gunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnyadengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12). Data yang di kumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data primer atau data langsung dari sumber asli atau objek di tempat penelitian yang di peroleh dari jawaban para responden yang menjawab dan mengembalikan kuisisioner. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random sampling*.

B.Populasi dan Sampel

Bagian ini akan membahas tentang populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian. Adapun penjelasannya sebagai berikut.

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari suatu subyek atau obyek. Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2015:297) yang mengatakan bahwa, “Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bengkel Mobil Star Auto Lampung yang berjumlah 36 orang.

2.Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari keseluruhan subjek yang dapat mewakili populasi penelitian yang akan di teliti. Menurut (Sugiyono, 2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh

karena keterbatasan jumlah populasi, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Bengkel Mobil Star Auto Lampung yaitu sebanyak 36 orang responden.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:59) “variable penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”.

Jenis variabel dalam penelitian ini ada tiga, yaitu:

1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variable yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubah nya variable lain. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Self Determination (X1) Komitmen Organisasi (X2) dan Asuransi (X3).

2. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variable yang mempengaruhi hubungan antara variable exogen dan variable endogen tetapi tidak dapat diukur. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Karyawan(Y).

3. Variabel Endogen

Variabel endogen adalah variable yang di pengaruhi oleh variable yang lain. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah produktivitas Karyawan(Z).

D. Definisi Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

Definisi konseptual merupakan batasan terhadap masalah- masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan dalam menafsirkan banyak teori yang ada dalam penelitian ini, maka akan ditentukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti. Menurut Basrowi dan Kasinu(2009:197) “Definisi konseptual variabel adalah penarikan batas yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas”

a. *Self determination* (X1)

Hubungan antara *Self determination* terhadap produktivitas kerja karyawan adalah keyakinan dari diri karyawan itu sendiri atau motivasi yang tinggi, semakin tinggi motivasi dari karyawan akan berpengaruh pada meningkatnya produktivitasnya di lapangan, karena akan mengubah emosi dan psikologi dari karyawan tersebut yang berdampak baik bagi produktivitasnya.

b. Komitmen organisasi (X2)

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat negatif terhadap kinerja karyawan

c. Asuransi (X3)

Perasuransian adalah istilah hukum (legal term) yang dipakai dalam perundang-undangan dan sebagai acuan Perusahaan perasuransian. Istilah perasuransian berasal dari kata "asuransi" yang berarti pertanggungan atau perlindungan atas suatu objek dari ancaman bahaya yang menimbulkan kerugian

d. Kepuasan karyawan (Y)

Kepuasan merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (*negative*). Bila secara emosional puas berarti secara kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

e. Produktivitas karyawan (Z)

Definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. “Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (per-jam per-orang).

2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 5. Definisi operasional variable penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Self Determination (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Risk taker</i> 3. <i>Decision making</i> 4. <i>Inisiatif</i> 5. <i>Higher order communication</i> <p><i>Ryan dan Deci (2009:88)</i></p>	Interval dengan pendekatan sematic defferensial
Komitmen Organisasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkomitmen pada nilai manusia 2. Memperjelas dan mengomunikasikan misi anda 3. Menjalin keadilan organisasi 4. Menciptakan rasa komunitas <p>Cut Zurnali (2010:177)</p>	Interval dengan pendekatan sematic defferensial
Asuransi (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melindungi karyawan dari kecelakaan saat melakukan pekerjaan. 2. Antisipasi dana untuk kejadian yang tidak terduga. 3. Keamanan finansial 	Interval dengan pendekatan sematic defferensial

	<p>4. Memberikan ketenangan bagi karyawan saat sedang melakukan pekerjaan.</p> <p>Grenn Danarti (2011:7)</p>	
Produktivitas Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dan ketangkasan karyawan 2. <i>Managerial skill</i> atau kemampuan pimpinan perusahaan. 3. Lingkungan kerja yang baik 4. Lingkungan masyarakat yang baik. Upah kerja. 5. Motivasi pekerja untuk meraih prestasi kerja. <p>Sukarna (2009:41)</p>	Interval dengan pendekatan sematic defferensial
Kepuasan Karyawan(Z)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaanya 2. Mencintai pekerjaanya 3. Moral kerja positif 4. Prestasi kerja 5. Gaji dan fasilitas 6. Pengawasan 7. Kondisi kerja <p>Rusli Syarif (2009: 1)</p>	Interval dengan pendekatan sematic defferensial

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penelitian ini, penulis menggunakan teknik sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi merupakan proses pengamatan langsung terhadap subyek atau obyek yang akan diteliti. Sedangkan menurut Hadi dalam Sugiyono (2015: 203), "Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan". Teknik observasi dilakukan

dengan cara mengadakan pengamatan langsung tentang kinerja karyawan pada Bengkel Mobil Star Auto Lampung.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses tanya jawab antara peneliti dengan pihak-pihak tertentu guna mendapatkan informasi. Menurut Sugiyono (2015:194), “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti”. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada karyawan Bengkel Mobil Star Auto Lampung untuk mengetahui lebih dalam tentang variable *intervening*.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pengumpulan data baik dari karyawan, pemilik perusahaan ataupun pembeli dibengkel mobil star auto lampung Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

4. Angket (Kuisoner)

Angket adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang akan ditanyakan kepada subyek atau obyek penelitian. Hal ini senada dengan pendapat Sugiyono (2015:199), yang mengatakan bahwa “Angket adalah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya”. Angket digunakan untuk memperoleh informasi mengenai .

F. Uji Persyaratan Instrumen

Alat ukur atau instrument penelitian adalah alat yang di gunakan untuk mendapatkan data penelitian, dapat berbentuk (kuesioner, pedoman observasi dan wawancara).Sedangkan pengumpulan datayangbaik akan dapat di pergunakan untuk pengumpulan data yang obyektif dan mampu menguji hipotesis penelitian. Ada dua syarat pokok untuk dapat di katakan sebagai alat pengumpulan data yang baik,yaitu uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas Angket

Uji validitas instrument ini di gunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Metode uji validitas angket yang digunakan dalam penelitian inia dalah :

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

Keterangan :

R_{xy} =Koefisien korelasi antarvariabel X danY

n =jumlah sampelyangditeliti

X =jumlah skorX

Y =jumlah skor y

XY =jumlah productgejalaX danY

(Riduwan dan Sunarto,2009:80)

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, makaitem soal tersebut valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka angket pengukuran atau angket tersebut tidak valid (Arikunto, 2008:146).

Daftar Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Self Determination (X_1)	X _{1.1}	0,741	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.2}	0,739	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.3}	0,545	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.4}	0,657	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.5}	0,633	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.6}	0,877	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.7}	0,709	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.8}	0,701	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.9}	0,581	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{1.10}	0,924	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Komitmen Organisasi (X_2)	X _{2.1}	0,730	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.2}	0,623	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.3}	0,731	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.4}	0,851	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.5}	0,733	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.6}	0,720	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.7}	0,731	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.8}	0,851	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.9}	0,594	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{2.10}	0,613	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	X _{3.1}	0,602	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{3.2}	0,821	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{3.3}	0,686	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{3.4}	0,591	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{3.5}	0,729	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{3.6}	0,773	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	X _{3.7}	0,799	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,666	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Y.2	0,752	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

	Y.3	0,548	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.4	0,689	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.5	0,703	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.6	0,903	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.7	0,652	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.8	0,624	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.9	0,596	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Y.10	0,771	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
	Produktivitas Kerja (Z)	Z.1	0,828	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Z.2	0,753	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Z.3		0,776	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
Z.4		0,654	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	
Z.5		0,805	0,514	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid	

2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat kepercayaan dan keandalan. Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, rumus ini digunakan apabila instrumen angket memiliki alternative jawaban lebih dari dua pilihan (ganda maupun essay). Dapat dihitung dengan rumus berikut.

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

Keterangan:

- r_{11} = realibilitas instrumen
- k = banyaknya butir soal
- $\sum \sigma^2_{bi}$ = skor tiap-tiap item
- σ_t^2 = varians total

Kemudian menginterpretasikan besarnya nilai korelasi dengan melihat tabel berikut.

Tabel 6. Kategori Besarnya Reliabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,20	Sangat rendah
0,21 - 0,40	Rendah
0,41 - 0,60	Cukup
0,61 - 0,80	Tinggi
0,81 - 1,00	Sangat tinggi

(Arikunto, 2008:75)

Daftar Rekapitulasi Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien r	Reliabilitas
1	Self Determination	0,889	Sangat Tinggi
2	Komitmen Organisasi	0,880	Sangat Tinggi
3	Disiplin Kerja	0,840	Sangat Tinggi
4	Produktivitas Kerja	0,876	Sangat Tinggi
5	Kepuasan Kerja	0,853	Sangat Tinggi

G. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

1. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Menurut Moch. Nazir (2011:54) mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan analisis deskriptif adalah sebagai berikut: "Metode deskriptif adalah untuk studi menentukan fakta dengan inpretasi yang tepat dimana didalamnya termasuk studi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalisasikan bias dan memaksimalkan reabilitas. Metode deskripsi ini digunakan untuk menjawab permasalahan mengenai seluruh variabel penelitian secara independen".

Analisis deskriptif dapat menjelaskan, mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah ada. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini lebih mementingkan segi hasil dari pada proses. Penelitian ini

untuk memberikan gambaran yang secermat mungkin mengenai suatu individu, keadaan gejala atau kelompok tertentu secara statistik. Analisis verifikatif dengan analisis jalur digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Self determination dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan karyawan serta mengetahui pengaruh kepuasan karyawan terhadap produktivitas karyawan pada Bengkel Star Auto Lampung .

H. Uji Asumsi

a. Uji Kelinearian Regresi

Uji kelinearian regresi dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linier atau tidak. Menurut Sudarmanto (2005: 124) mengemukakan bahwa uji ini dimaksudkan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji kelinearian regresi linear multiple dengan menggunakan statistik F dengan rumus:

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

Keterangan :

S^2_{TC} : Varian Tuna Cocok

S^2_G : Varian Galat

Kriteria pengujian.

- a. Menggunakan koefisien signifikansi (Sig), yaitu dengan cara membandingkan nilai Sig. dari Deviation from linearity pada tabel ANOVA dengan $\alpha = 0,05$ dengan kriteria apabila nilai Sig. pada Deviation from linearity $> \alpha$ maka H_0 diterima. Sebaliknya H_0 tidak diterima.

- b. Menggunakan harga koefisien F pada baris Deviation from linearity atau F Tuna Cocok (TC) pada Tabel ANOVA dibandingkan dengan Ftabel. Kriteria pengujiannya adalah H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = $k - 2$. Sebaliknya H_0 ditolak (Sudarmanto, 2005: 124).

I. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan bentuk pengujian asumsi untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lainnya. Dalam analisis regresi linear berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas yang diduga akan mempengaruhi variabel terikatnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linear (multikolinieritas) di antara variabel-variabel independen. Adanya hubungan yang linear antar variabel bebasnya akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi hubungan yang linier (multikolinieritas) maka akan mengakibatkan sebagai berikut:

- a. Tingkat ketelitian koefisien regresi sebagai penduga sangat rendah, dengan demikian menjadi kurang akurat.

- b. Koefisien regresi serta ragamnya akan bersifat tidak stabil, sehingga adanya sedikit perubahan pada data akan mengakibatkan ragamnya berubah sangat berarti.
- c. Tidak dapat memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Sudarmanto, 2005: 137)

Metode uji multikolinearitas yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu.

- a. Menggunakan koefisien signifikansi dan kemudian membandingkan dengan tingkat alpha.
- b. Menggunakan harga koefisien Pearson Correlation dengan penentuan harga koefisien sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X = Skor butir soal

Y = Skor total

N = Jumlah sampel (Arikunto, 2009: 72).

Rumusan hipotesis yaitu:

Ho : tidak terdapat hubungan antarvariabel independen.

Ha : terdapat hubungan antar variabel independen.

Kriteria pengujian sebagai berikut.

- a. Apabila koefisien signifikansi $< \alpha$ maka terjadi multikolinearitas di antara variabel independennya.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $dk = n$ dan $\alpha = 0,05$ maka H0 ditolak sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H0 diterima.

J. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Imam Ghozali, 2013:110). dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan Durbin-Waston (DW test), dikarenakan sampel yang digunakan dibawah 100. Sedangkan jika sampel diatas 100 maka harus menggunakan pendekatan Lagrange Multiplier (LM test) Uji Durbin-Woston hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstanta dalam model regresi dan tidak ada variabel lag diantara variabel independen (Imam Ghozali, 2013:111).

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

- a. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS (*Ordinary Least Square*) dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan $d = \frac{\sum_2^t (\mu_t - \mu_{t-1})^2}{\sum_1^t \mu_t^2}$
- b. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat Tabel Statistik Durbin-Waston untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai Durbin-Waston Upper, d_u dan nilai Durbin-Waston Lower, d_l .
- c. Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada otokorelasi positif dan Hipotesis Alternatif.

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

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

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

Rumus hipotesis yaitu.

HO : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Ha : terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

Kriteria pengujian sebagai berikut.

Apabila nilai statistik Durbin-Waston berada di antara angka 2 atau mendekati angka 2 maka dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi, dalam hal sebaliknya maka dinyatakan terdapat autokorelasi (Rietveld dan Sunariato dalam Sudarmanto, 2005:141).

K. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Imam Ghazali, 2013:139). Pengujian rank korelasi spearman (spearman's rank correlation test) Koefisien korelasi rank dari spearman didefinisikan sebagai berikut:

$$r = 1 - 6 \left[\frac{\sum a_1^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Keterangan.

rs = koefisien korelasi spearman

d_i = perbedaan dalam rank yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke i

N = banyaknya individu atau fenomena yang diberi rank di mana nilai r_s adalah $-1 \leq r \leq 1$

Kriteria pengujian sebagai berikut:

Apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari yang dipilih (misalnya 0.05), maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima H_0 . Sebaliknya, apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih kecil dari yang dipilih (misalnya 0.05), maka dapat dinyatakan terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut yang berarti menolak H_0 (Sudarmanto, 2009: 157).

Rumusan hipotesis.

H_0 = Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

H_a = Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

L. Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan uji regresi linier dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Menurut Sandjojo (2011: 11), pengertian analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Analisis jalur 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*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen, dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (Sugiyono, 2009: 297).

1. Persyaratan analisis jalur

Analisis jalur mensyaratkan asumsi seperti yang biasanya digunakan dalam analisis regresi, khususnya sensitive terhadap model yang spesifik. Sebab, ekesalahan dalam menentukan relevansi variabel menyebabkan adanya pengaruh yang substansial terhadap koefisien jalur. Koefisien jalur biasanya digunakan untuk mengukur seberapa penting perbedaan jalur yang langsung dan tidak langsung tersebut merupakan sebab-akibat terhadap variabel terikat. Penafsiran seperti itu harus dikerjakan dalam konteks perbandingan model alternatif. Penggunaan analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut.

1. Hubungan antar-variabel adalah linier, artinya perubahan yang terjadi pada variable merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal,
2. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan tidak juga berkorelasi dengan variabel yang lain.
3. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/sebab akibat searah
4. Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari

sumber yang sama.

2. Langkah-Langkah Menguji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

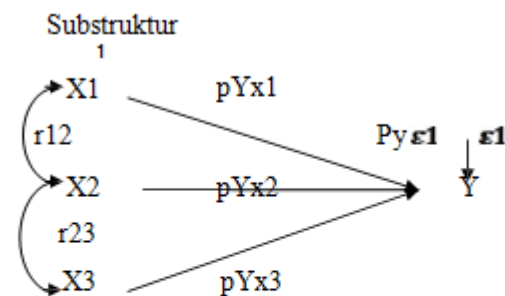
Langkah kerja analisis jalur ini pada garis besarnya adalah sebagai berikut:

1) Merumuskan hipotesis dan persamaan structural Struktur :

$$Y = P_{yx1}X_1 + P_{yx2}X_2 + P_y$$

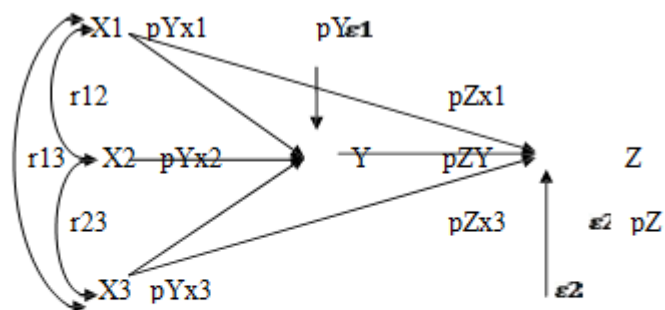
2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

a. Gambar diagram jalur lengkap dengan model structural dan persamaan strukturalnya sesuai dengan hipotesis.



$$Y = p_{Yx1}X_1 + p_{Yx2}X_2 + p_{Yx3}X_3 + \epsilon_1$$

Substruktur 2



$$Z = p_{Zx1}X_1 + p_{Zx2}X_2 + p_{ZY}Y + p_{Zx3}X_3 + \epsilon_2$$

Gambar 2. Diagram Jalur (*Path Analysis*)

b. menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

$$H_a : \beta_{xy1} = \beta_{xy2} = \dots = \beta_{yxk} \neq 0$$

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh Self Determination, Komitmen Organisasi, Asuransi terhadap Produktivitas Karyawan dengan Memperhatikan Kinerja Karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh *self determination* terhadap kepuasan karyawan di Bengkel mobil Star Auto Lampung.
2. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung.
3. Ada pengaruh asuransi terhadap kepuasan karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung.
4. Ada hubungan antara *self determination*, komitmen organisasi di Bengkel Mobil Star Auto Lampung.
5. Adanya Pengaruh *Self Determination* Terhadap Produktifitas Karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung.
6. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung .
7. Ada pengaruh Asuransi terhadap produktivitas karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung

8. Ada pengaruh kepuasan karyawan terhadap produktivitas karyawan di Bengkel Star Auto Lampung.
9. Ada pengaruh *self determination*, komitmen organisasi dan asuransi terhadap kepuasan karyawan di Bengkel Mobil Star Auto Lampung.
10. Ada pengaruh *self determination*, komitmen organisasi dan asuransi terhadap kepuasan karyawan dengan memperhatikan Bengkel Mobil Star Auto Lampung.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *Self Determination*, Komitmen Organisasi, Asuransi terhadap Produktivitas Karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka penulis menyarankan hal-hal berikut:

1. Kepada perusahaan diharapkan dapat memperhatikan *Self Determination* yang diberikan kepada karyawan, baik dalam Memotivasi Karyawan ataupun membarikan pelatihan kerja. Sehingga diharapkan mampu membuat karyawan merasa bersemangat dalam bekerja dan leluasa untuk memberikan output yang maksimal,
2. Kepada pimpinan perusahaan diharapkan mampu Memberikan Asuransi kepada karyawanya agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, salah satunya dengan cara memberikan jaminan kerja agar karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaanya.
3. Kepada perusahaan diharapkan memberikan upah yang sesuai yang diharapkan oleh karyawan agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja

lebih giat, salah satunya dengan memperhatikan kenaikan gaji, uang transport dan fasilitas lainnya dan mempertahankan komitmen untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut..

4. Kepada perusahaan diharapkan dapat selalu memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat selalu memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan sehingga akan berdampak dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
5. Kepada perusahaan sebaiknya perlu meningkatkan produktivitas karyawan, salah satunya dengan membuat suatu program yang dapat merangsang kerja yang lebih efektif dan efisien.
6. Kepada perusahaan sebaiknya memberikan pujian atas hasil kerja karyawan, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan akan meningkatkan produktivitas karyawan.
7. Kepuasan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya asuransi dan, motivasi dari perusahaan. Tetapi kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan kepuasan tersendiri dari para karyawan.
8. Kepada perusahaan sebaiknya memberikan pujian atas hasil kerja karyawan, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa

diperhatikan dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

9. kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, komitmen maupun asuransi. Tetapi produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan tersendiri dari para karyawan.
10. Kepada Perusahaan sebaiknya memberikan pelayanan sesuai dengan keluhan karyawannya, sehingga karyawan bias bekerja dengan kondisi dan lingkungan yang sesuai dengan yang mereka butuhkan, dengan demikian akan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfabeta 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung:
- Alfabeta, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi, (2012) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Barsowi dan Akhmad Kasinu. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. CV Jenggala Pustaka. Kediri
- Brahmasari Dan Suprayetno (2009). *Pengaruh Self Determination, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*
- Danarti (2011) *Jurus Pintar Asuransi – Agar Anda Tenang, Aman, dan Nyaman*, Gmedia, Yogyakarta.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*, 8TH edition. New jersey; Prentice-Hall, Inc.
- Curtis And Wright (2008). *Retaining Employees-The Fast Track to Commitment*. *Management Research News*, 24.
- Cut Zurnali, 2010, "*Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation: Knowledge Worker- Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya. Manusia pada Masa Depan*", Penerbit Unpad Press, Bandung
- Cut Zurnali, (2010), *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung

- Gusti Ayu Putu Kusuma Dewi, Ni Nyoman Kerti Yasa, Putu Gede Sukaatmaja (2013). *Pengaruh Asuransi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Karyawan Pt Bpr Hoki Di Kabupaten Tabanan*
- Gondokusumo, S. dan Susanto, E M. 2015. *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan* . JMK, Vol. 17 nomor 2. Universitas Kristen Petra : Surabaya.
- Giffin, 2000. *Customer Loyalty :Menumbuhkan Dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan Dan Karyawan*. Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Jex, S.M. (2002) *Organizational psychology: A Scientist-practitioner Aproach*. John Wiley & Sons
- Juwita Sari (2009). *Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pad Apt, Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*.
- Kotler, Philip & Keller, Kevin Lane. (2009). *Manajemen Pemasaran Edisi 13*. (Alihbahasa: Bob Sabran MM). Jakarta: Penerbiterlangga
- Kurniadi, Fajar. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah*. Skripsi.
- Kurniawan (2009). *Pengaruh Pelaksanaan Program Asuransi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya)*
- Leonardo, Edrick., Andreani Fransisca. 2015. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia*. Universitas Kristen Petra.3 (2), 28-31.
- Lupiyoadi & Hamdani, (2009: 216). *Manajemen Pemasaran Jasa, Salemba Empat, Jakarta*,
- Meyer And Allen (2009) *Organizational commitment: Evidence of career stage effects? Journal of Business Research*. VoL 26, 4-61.
- Muhamad Rifa'i (2014). *Pengaruh Religiusitas Dan Self Determination Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bmt Harapan Umat Tulung Agung Dan Bmt Istiqomah Tukung Agung*.

- Naomi Retnha (Uli Sabana 2015). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Koprasi Simpan Pinjam Renta Jaya Purwakarta*.
- Riduwan dan Sunarto. (2009). *Pengantar Statistika (Untuk Penelitian:Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi Dan Bisnis)*. Bandung: Alfabeta
- Rusli Syarif. 2009. *Produktivitas*. Bandung : Angkasa.
- Ryan, Kuhl, & Deci. (2008). *Self-Determination Theory: Macrotheory of Human Motivation Development. And Health. Journal Canadin Psychology*, Vol.49, No.3, 182-185.
- Sujarwo, (2009: 96) *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung:
- Sudarmanto Gunawan, 2005, *Analisis Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Sukarna 2011. *Dasar-dasar manajemen*. CV. Mandar Maju. Bandung
- Sanjojo, Nodjo, 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analisis) Dan Aplikasinya*. Jakarta:Pustaka Sinar Harapan
- Sugiyono (2015: 297). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Dan R&D*, Bandung:Alfabeta
- Sastrohadiwiryo. 2011, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Perdana Media Grup
- Wiryo Prodjokoro. *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*, Bandung : Refika Aditama, 2009