

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MEMPERHATIKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Oleh
RAHMAT ROKY SANJAYA

This study aimed to determine the influence of intensive and work motivation to the labor productivity by taking into employee satisfaction of PT ASKRINDO Lampung. The population in this study amounted to 170 employees. Sampling technique was using Non Probability Sampling using simple random sampling technique. The sample in this study amounted to 115 employees. Unit analysis was using linear regression and Path Analysis. The research subjects were the employee of PT ASKRINDO Lampung. The method used in this research was descriptive verification, ex post facto approach and survey method. The results showed that there was an influence intensive, work motivation and employee satisfaction to labor productivity both directly and indirectly.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh kompensasi , motivasi kerja dan Kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO Lampung. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 170 karyawan. Teknik sampling dengan menggunakan *Non Probability Sampling* dengan menggunakan Teknik *Simple Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 115 karyawan. Unit analisis dengan menggunakan *Regresi Linier* dan *Path Analysis*. subjek penelitian yaitu karyawan PT ASKRINDO Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif, dengan pendekatan *ex post facto* dan metode *survey*. Hasil penelitian menunjukkan: bahwa ada pengaruh insentif, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan perusahaan pada era globalisasi, saat ini memiliki persaingan yang cukup ketat dengan perusahaan kompetitornya. Teknologi yang semakin canggih menuntut setiap perusahaan harus dapat memiliki peralatan yang canggih, perusahaan yang memiliki teknologi canggih, perusahaan yang efektif dalam hal memproduksi produknya. pernyataan tersebut membuat perusahaan terfokus pada teknologi saja, kurang adanya perhatian pada sumber daya manusia setiap perusahaan dalam operasinya membutuhkan sumber daya yaitu sumber daya manusia dan non-sumber daya manusia. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua pihak yang saling mendukung serta memiliki keter-kaitan antara satu dengan lainnya, oleh karena itu diperlukan suatu kerjasama yang saling menguntungkan, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang merupakan peranan penting dalam perusahaan.

PT ASKRINDO pun memiliki persoalan berkaitan dengan penurunan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu insentif. Insentif yang diberikan oleh PT ASKRINDO tergolong sedikit. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Karyawan PT ASKRINDO sering merasa bosan terhadap pekerjaannya, merasa tidak nyaman dan tidak menyukai terhadap pekerjaan karena pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai dengan kemampuannya, beban kerja yang terlalu berat, dan konflik antara karyawan dengan pihak lain didalam maupun di luar lingkungan kerja. Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung?

2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung?
3. Apakah ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung?
5. Apakah ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung?
6. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung?
7. Apakah ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung?
8. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung?

9. Apakah ada pengaruh insentif, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung?

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT ASKRINDO adalah 170 karyawan, sampel dalam penelitian ini adalah 115 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan Cara *Non Probability Sampling* dengan menggunakan Teknik *Simple Random Sampling*. Setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden diukur berdasarkan skala *Semantik Differensial*. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel X1 dan X2 melalui X3 terhadap X4, maka

digunakan analisis *Regresi Linier* dan *Path Analysis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hipotesis Pertama

Ho : Tidak ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan

H1 : Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 15 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6,29 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t tabel dengan $dk = n - 2 = 115 - 2 = 113$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian t hitung > t tabel atau $6,295 > 1,990$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H0 di tolak dan H1 diterima. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur ρ_{X3X1} sebesar 0,541 berarti besarnya pengaruh insentif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,2927 atau 21,27%.

2. Hipotesis Kedua

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

H1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 15 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,062 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t tabel dengan $dk = n - 2 = 115 - 2 = 113$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian t hitung > t tabel atau $3,062 > 1,990$ dan sig. $0,00 < 0,05$ maka H0 di tolak dan H1 diterima, berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur ρ_{X3X2} sebesar 0,263 berarti besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,0692 atau 6,92%.

3. hipotesis ketiga

Ho : Tidak ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

H1 : Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa thitung untuk variabel insentif

sebesar 5,111 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,005. Sedangkan t_{tabel} dengan $dk = 115 - 2 = 113$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,111 > 1,990$ dan sig. $0,005 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti Terdapat pengaruh yang signifikan insentif secara langsung terhadap Produktivitas Kerja. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur $\rho_{X_4X_1}$ sebesar 0,356 berarti besarnya pengaruh langsung insentif terhadap Produktivitas Kerja adalah: $\rho_{X_4X_1} \times \rho_{X_4X_1} = (0,356 \times 0,356) = 0,1267 (= 12,67\%)$ sisanya sebesar dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Hipotesis keempat

H_0 : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

H_1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh bahwa t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 4,802 dan tingkat signifikansi

(sig.) 0,002. Sedangkan t_{tabel} dengan $dk = 115 - 3 = 112$ dan $\alpha = 0,05$ atau 4,802 $> 1,990$ maka diperoleh 1,990 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur $\rho_{X_4X_2}$ sebesar 0,299 berarti besarnya pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar $\rho_{X_4X_2} \times \rho_{X_4X_2} = (0,299 \times 0,299) = 0,0894 (= 8,94\%)$.

5. Hipotesis Lima

H_0 : Tidak ada pengaruh insentif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

H_1 : Ada pengaruh insentif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk menguji hipotesis ke 5 secara simultan (multiple) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS di atas diperoleh $F_{hitung} = 70,412$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F_{tabel} dengan $dk_{pembilang} = 2$ dan $dk_{penyebut} = 112$ dengan $\alpha = 0,05$

atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(2; 112)} = 3,08$
 Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau
 $70,412 > 3,08$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 kesimpulan Ada pengaruh secara
 simultan Ada pengaruh insentif dan
 motivasi kerja karyawan terhadap
 kepuasan kerja karyawan, kadar
 Determinasi sebesar 0,557 atau
 55,7%, ini berarti variabel Kepuasan
 Kerja dipengaruhi oleh variabel
 Insentif dan Motivasi Kerja sebesar
 55,7% sisanya sebesar 44,3 %
 dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Hipotesis Keenam

H_0 : Tidak ada pengaruh kepuasan
 kerja terhadap produktivitas kerja

H_1 : Ada pengaruh kepuasan kerja
 terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil perhitungan
 menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar
 5,219 dan tingkat signifikansi (sig.)
 0,000. Sedangkan dengan $dk = n - 2 =$
 $115 - 2 = 113$ dan $\alpha = 0,05$
 diperoleh 1990 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,219 > 1990$ dan sig.
 $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1
 diterima, berarti Kepuasan Kerja
 berpengaruh secara signifikan
 terhadap Produktivitas Kerja.

dengan demikian hipotesis penelitian
 ke-enam yang berbunyi:

” Ada pengaruh kepuasan kerja
 karyawan terhadap produktivitas kerja
 karyawan terbukti adanya”

Hasil perhitungan dengan SPSS
 diperoleh koefisien jalur $\rho_{X_4X_3}$
 sebesar 0,344 berarti besarnya
 pengaruh Kepuasan Kerja terhadap
 produktivitas Kerja sebesar $\rho_{X_4X_3} \times$
 $\rho_{X_4X_3} = (0,344 \times 0,344) = 0,1183 (=$
 11,83%).

7. Hipotesis Ketujuh

H_0 : Tidak ada pengaruh insentif
 terhadap produktivitas kerja karyawan
 dengan memperhatikan kepuasan kerja
 karyawan

H_1 : Ada pengaruh insentif terhadap
 produktivitas kerja karyawan dengan
 memperhatikan kepuasan kerja
 karyawan

Berdasarkan Dari diagram jalur
 tersebut di atas maka dapat dihitung
 pengaruh variabel Insentif terdapat
 produktivitas kerja melalui kepuasan
 kerja karyawan sebesar:

$X_1 \quad X_3 \quad X_4 =$
 $\rho_{X_3X_1} \times \rho_{X_4X_3} = (0,541 \times 0,344) =$
 0,1861 (= 18,61%) dapat diterima,
 dengan besarnya pengaruh secara
 tidak langsung sebesar 18,61%.

8. Hipotesis Kedelapan

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan

Ho : Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan

dari diagram jalur tersebut di atas maka dapat dihitung pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar X_2 X_3

$X_4 = \rho_{X_3X_2} \times \rho_{X_4X_3} = (0,263 \times 0,344) = 0,0905 (= 9,05\%)$ Nilai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,0905

9. Hipotesis kesembilan

Ho : Tidak ada pengaruh insentif motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Ho: ada pengaruh insentif motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

untuk menguji hipotesis ke 8 secara simultan (bersama-sama) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS di atas diperoleh $F_{hitung} = 136,681$ dan F_{tabel} dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut = 111 dengan $\alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(3;111)} = 2,69$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $136,681 > 2,69$ dan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan

Kadar Determinasi sebesar 0,787 atau 78,7%, ini berarti variabel produktivitas Kerja dipengaruhi secara simultan oleh variabel insentif, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sebesar 78,7%, sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (X3) PT ASKRINDO Cabang Lampung

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung sebesar 6,295 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000 Sedangkan t tabel dengan dk = $n - 2 = 115 - 2 = 113$ dan $\alpha = 0,05$

diperoleh 1,990 (hasil intervalasi); dengan demikian t hitung $>$ t tabel atau $6,295 > 1,990$ dan $\text{sig. } 0,035 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur $\rho_{X_3X_1}$ sebesar 0,541 besarnya pengaruh insentif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,2927 atau 29,27%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2003:202) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut: Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa pemberian insentif merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(X3) PT ASKRINDO Cabang Lampung

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,062 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t tabel dengan $dk = n - 2 = 115 - 2 = 113$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 3,062 (hasil intervalasi); dengan demikian t hitung $>$ t tabel atau $4,743 > 1,990$ dan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja .

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur $\rho_{X_3X_2}$ sebesar 0,263 berarti besarnya pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja diperoleh sebesar $= \rho_{X_3X_2} \times \rho_{X_3X_2} = (0,263 \times 0,263) = 0,0692 (= 6,92\%)$

Hasibuan (2002:143) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya daya upaya untuk mencapai kepuasan.

3. Pengaruh Langsung Insentif (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (X4) PT ASKRINDO Cabang Lampung

Hasil perhitungan tersebut di atas diperoleh bahwa t hitung untuk variabel insentif sebesar 5,111 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t tabel dengan dengan $dk = n - 2 = 115 - 2 = 113$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian t hitung $> t$ table atau $5,111 > 1,990$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti Terdapat pengaruh yang signifikan insentif secara langsung terhadap produktivitas kerja .

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur $\rho_{X_4X_1}$ sebesar 0,356 berarti besarnya pengaruh langsung Insentif terhadap Produktivitas Kerja sebesar $= \rho_{X_4X_1} \times \rho_{X_4X_1} = (0,356 \times 0,356) = 0,1267 (= 12,67\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain Seperti yang dikemukakan oleh Pandji Anoraga (2005: 56-60). da 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, disiplin kerja yang keras.

4. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja(X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (X4) PT ASKRINDO Cabang Lampung

Hasil perhitungan tersebut di atas diperoleh bahwa t hitung untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 4,802 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan t tabel dengan $dk = n - 2 = 115 - 2 = 113$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1,990 (hasil intervolasi); dengan demikian t hitung $> t$ tabel atau $4,802 > 1,990$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja .

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur $\rho_{X_4X_2}$ sebesar 0,299 berarti besarnya pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar $\rho_{X_4X_2} \times \rho_{X_4X_2} = (0,299 \times 0,299) = 0,0894 (= 8,94\%)$. dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Timpe dalam Ridwan (2009:393) mengatakan bahwa walaupun tidak ada dua individu yang sama, mungkin dapat mencakup ciri-ciri umum pegawai yang produktif. Ciri- ciri pegawai produktif adalah lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, bermotivasi tinggi, mempunyai orientasi pekerjaan positif, dewasa, dan dapat bergaul

5. Pengaruh Insentif (X1) dan Motivasi Kerja (X2 Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (X3) PT ASKRINDO Cabang Lampung

Untuk menguji hipotesis ke 5 secara simultan (multiple) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS di atas diperoleh $F_{hitung} = 70,412$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 . F_{tabel} dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 112 dengan $\alpha = 0,05$ atau $F_{tabel} = F_{(0,05)(2; 112)} = 3,08$

dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $70,412 > 3,08$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. kesimpulan Ada pengaruh secara simultan Ada pengaruh insentif dan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan Kadar determinasi sebesar 0,557 atau 55,7%, ini berarti variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel insentif dan motivasi kerja sebesar 55,7% sisanya sebesar 44,3 % berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa pengaruh insentif, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sudah dicapai dengan sesuai indikator keberhasilan yang ditetapkan

Menurut As'ad (2001: 115) yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu

- a. Kepuasan finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, amcam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
- b. Kepuasan fisik, yaitu indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan.

Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu atau ruangan, penerangan pertukaran udara, kondisi kesehatan dan umur karyawan

c. Kepuasan sosial, yaitu indikator yang berhubungan dengan intraksi sosial sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan lingkungan sekitar perusahaan. hubungan antar karyawan dalam perusahaan merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan kejiwaan atau spiritual karyawan. Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal

d. Kepuasan psikologis, yaitu indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (X4) Perum DAMRI Cabang Lampung

Perhitungan dengan SPSS diperoleh bahwa t_{hitung} sebesar 5,219 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. sedangkan dengan $dk = n - 2 = 115 - 2 = 113$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh 1990

dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,219 > 1990$ dan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung. hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur $\rho_{X_4X_3}$ sebesar 0,344 berarti besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar $\rho_{X_4X_3} \times \rho_{X_4X_3} = (0,344 \times 0,344) = 0,1183 (= 11,83\%)$ dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atas produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, serta keperilakuan lainnya, Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan

7. Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Produktivitas (X4) Kerja Dengan Memperhatikan Kepuasan (X3) Kerja Karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung

Berdasarkan diagram jalur dapat dihitung pengaruh variabel insentif terhadap produktivitas Kerja melalui kepuasan kerja sebesar: X_1

$$X_3 \quad X_4 = \rho_{X_3X_1} \times \rho_{X_4X_3} = (0,541 \times 0,344) = 0,1861 (= 18,61\%)$$

nilai pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,18461 bertanda positif berarti hipotesis yang berunyi “ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung” dapat diterima, dengan tingkat pengaruh sebesar 18,61%. Hasibuan (2003:153) Frederick Winslow penganut teori kepuasan dengan teorinya yaitu teori motivasi klasik konsep dasar teori tersebut adalah orang akan bekerja giat bilaman ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugasnya manajer menentukan bagaimana tugasnya dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja.

8. Pengaruh Motivasi (X2) Kerja terhadap Produktivitas (X4) Kerja Karyawan Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja (X3) Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung

Berdasarkan diagram jalur tersebut di atas maka dapat dihitung pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan memperhatikan kepuasan kerja sebesar $X_2 \quad X_3 \quad X_4 =$

$$\rho_{X_3X_2} \times \rho_{X_4X_3} = (0,263 \times 0,344) = 0,0905 (= 9,05\%)$$

nilai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,0905 dan bertanda positif, berarti hipotesis yang berunyi “ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung” dapat diterima dengan besarnya pengaruh sebesar 9,05%. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2001:193) kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja dan produktivitas kerja para karyawan selain motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keprilaku lainnya.

9. Pengaruh Insentif (X1) dan, Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (X3) Dengan Memperhatikan Kepuasan kerja Karyawan (X4) PT ASKRINDO Cabang Lampung

Untuk menguji hipotesis ke 9 secara simultan (bersama-sama) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS di atas diperoleh F hitung = 136,681 dan Ftabel dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut = 111 dengan $\alpha = 0,05$ atau Ftabel = $F(0,05)(3;111) = 2,69$ (hasil intervalasi). dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13,681 > 2,69$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. kadar determinasi sebesar 0,787 atau 78,7%, ini berarti variabel produktivitas kerja dipengaruhi secara simultan oleh variabel insentif, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sebesar 78,7%, sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi

:1) Kelompok pertama

tingkat pendidikan dan keahlian, Jenis teknologi dan hasil produksi, Kondisi kerja, Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

2) Kelompok kedua sikap mental, teman sejawat dan pengawas, Keaneka ragam tugas, Sistem insentif, dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO cabang Lampung.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung
3. Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung.
4. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO Lampung.
5. Ada pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung.
6. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung.

7. Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

8. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO Cabang Lampung.

9. Ada pengaruh insentif dan motivasi terhadap produktivitas kerja dengan memperhatikan kepuasan kerja PT ASKRINDO Cabang Lampung.

Anoraga, P. 2005. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta

As'ad, M. 2001. Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty

Hasibuan, Melayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Handoko, Hani, T. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE

Ridwan. 2005. Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sinunga, Muchdarsyah. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara

