

## **Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Anggit Artha Pradistya, Nurdin, dan Tedi Rusman  
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung  
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

The purpose of this study to determine the effect of the incentive and work environment through job satisfaction on work productivity at PT Tunas Dwipa Matra Branch Raden Intan Bandar Lampung. This research uses descriptive research design approach verification *ex post facto* and surveys. The data collection is done by spreading the questionnaire to 47 employees. Data were collected through prepared by the program analysis unit Linear Regression and Path Analysis. Based on the result that there is an incentive effect, the working environment and job satisfaction on employee productivity either directly or indirectly.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Raden Intan Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 47 orang karyawan. Data yang terkumpul diolah dengan program unit analisis *Regresi Linier* dan *Path Analysis*. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa ada pengaruh insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

**Kata kunci:** insentif, lingkungan, kepuasan, produktivitas.

## PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan (Trianto, 2010: 86). 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 adalah perusahaan yang efektif dalam hal memproduksi produknya. Pernyataan tersebut membuat perusahaan terfokus pada teknologi saja, kurang adanya perhatian pada sumber daya manusia.

Perusahaan dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas khususnya karyawan sebagai *man power* dan sebagai aset perusahaan yang berpengaruh terhadap maju dan mundurnya perusahaan, atau dengan kata lain manusia adalah faktor kunci penentu sukses dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 2003:54). Perusahaan perlu

memperhatikan lebih jauh tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, dimana karyawan menjadi faktor utama penggerak roda perusahaan yang tidak lepas dari berbagai permasalahan yang dapat mempengaruhinya baik lingkungan internal maupun eksternal organisasi yang semakin kompleks.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan ialah dengan memperhatikan produktivitas kerja karyawan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila terciptanya kepuasan kerja karyawan didukung dengan adanya lingkungan kerja baik dan pemberian insentif yang sesuai kepada karyawan perusahaan. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Tunas Dwipa Matra tahun 2016 produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan. Hal tersebut dikarenakan tidak terciptanya kepuasan kerja serta kurangnya dukungan insentif dan lingkungan kerja yang kurang baik dalam menunjang produktivitas kerja karyawan untuk mencapai target

yang telah ditentukan oleh PT Tunas Dwipa Matra.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja adalah kepuasan seseorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari suka atau tidaknya seseorang itu terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan dapat dilihat juga dari berhentinya karyawan (*turnover*) dan ketidakhadiran atau absensi.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik supaya pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong, merangsang, dan menggerakkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat, dan besarnya insentif yang akan diperoleh karyawan tergantung pada besarnya prestasi

yang diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan.

Insentif sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas.

Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang meningkat ditentukan oleh karyawan yang bekerja lebih giat. Sedangkan giat bekerja itu sendiri timbul karena lingkungan kerja yang baik dengan kebutuhan *esteem* yang terpenuhi karena adanya insentif. Maka produktivitas kerja dapat menjadi umpan balik bagi sistem insentif dan lingkungan kerja yang baik yang diterapkan oleh perusahaan dengan memperhatikan kepuasan karyawan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada di atas, maka penulis menduga bahwa ada Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “Pengaruh Insentif Dan Lingkungan

Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Raden Intan Bandar Lampung”.

Tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra.
3. Untuk mengetahui hubungan insentif dan lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra.
6. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan melalui

kepuasan kerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra.

7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra.
8. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra.
9. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra.
10. Untuk mengetahui pengaruh insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tunas Dwipa Matra.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai antara tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif.

Menurut Terry (2008: 45), manajemen terdiri dari 6 unsur (6 M) yaitu: *man, money, methode, material, machines, market*. Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi ilmu pengetahuan manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau yang disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Simamora (2004: 4) Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu organisasi atau kelompok karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenagakerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Setiap orang pada dasarnya ingin bekerja dengan baik, hanya saja harus diakui tidak semua orang dapat bekerja dengan baik. Diantara pekerja yang diterima bekerja dalam suatu perusahaan pemerintahan yang pada umumnya telah diseleksi sebelum diterima akan menunjukkan

produktifitas kerja yang sama, hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti: pendidikan dan pengalaman, tingkat kerajinan atau kurangnya motivasi yang diberikan adalah merupakan tanggung jawab instansi dengan demikian rendahnya produktifitas kerja seseorang atau keseluruhan pekerja yang diakibatkan oleh kurangnya motivasi kerja harus sesegera mungkin diatasi oleh instansi.

Wibowo (2007: 141) insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan dan program tunjangan.

Hasibuan (2005: 57) memberikan defenisi sebagai berikut: “Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan produktivitas kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas

kerjanya. Harianja (2002: 145), menyatakan bahwa insentif adalah pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Pengertian insentif menurut Simamora (2004: 67) adalah pembayaran- pembayaran dan jasa- jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari insentif tersebut. Insentif dan pemberian fasilitas itu disebut dengan berbagai macam istilah seperti *benefit and services*, program-program kesejahteraan, program-program pelayanan, kompensasi pelengkapan, dan lain- lain. Berdasarkan beberapa pengertian sebelumnya, bahwa insentif merupakan suatu sarana untuk memberikan dorongan kepada karyawan terhadap tugas yang diberikan. Jadi pada pengertian ini insentif merupakan suatu cara atau sarana untuk menggerakkan tenaga kerja agar melakukan tugasnya

dengan baik sehingga tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan- lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja

yang efisien.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut. Menurut Nitisemito (2000: 183), mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menurut Sedarmayati (2001: 1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Robbins (2003: 78). “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbandingan antara jumlah penghargaan yang diterima

pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Greenberg dan Baron (2003: 124) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Pandangan senada dikemukakan Gibson (2000: 106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001: 224). Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif di dalam pekerjaan seseorang dalam mencapai hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Produktivitas ialah terdapatnya korelasi “terbalik” antara masukan dan luaran. Artinya,

suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan luaran yang semakin besar. Tentu banyak cara yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya produktivitas suatu sistem.

Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya. Dan kiranya jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam rangka pelaksanaan strateginya.

Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba

perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

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

Ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada

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

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto*. Penelitian *deskriptif* adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2005: 54).

Sedangkan verifikatif menunjukkan penelitian mencari pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Nawawi, 2003: 63). Tujuan penelitian ini merupakan verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu kondisi.

(1). Terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,506 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,001. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n - 2 = 47 - 2 = 45$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 2,0154; dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,506 > 2,0154$  dan sig.  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

(2). Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 4,370 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,000. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n - 2 = 47 - 2 = 45$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 2,0154; dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,370 > 2,0154$  dan sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

$t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,370 > 2,0154$  dan sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

(3). Terdapat hubungan insentif dengan lingkungan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan rumus uji r, maka diperoleh bahwa angka korelasi antara variabel insentif dengan lingkungan kerja sebesar 0,830. Sedangkan koefisien  $r_{tabel}$  dengan  $dk = n = 47$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 0,288 dengan demikian  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,830 > 0,288$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain. "Ada hubungan antara insentif dengan lingkungan kerja.

(4). Terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis keempat dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh bahwa bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel insentif sebesar 2,854 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,007. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 47 - 3 = 44$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 2,0154 ; dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,854 > 2,0154$  dan sig.  $0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan

$H_1$  diterima, berarti "Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja. (5). Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis kelima dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,021 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,004. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 47 - 3 = 44$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 2,0154 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,021 > 2,0154$  dan sig.  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti "secara langsung lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja".

(6). Terdapat pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis keenam dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh bahwa  $\rho_{YX_1} \times \rho_{ZY} = (0,418 \times 0,336) = 0,1404 (= 14,04\%)$ .

Nilai pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja secara tidak langsung diperoleh sebesar = 0,1404 bertanda positif berarti hipotesis yang berunyi "ada pengaruh insentif

terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja”.

(7). Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis ketujuh dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh bahwa

$$\rho_{YX_2} \times \rho_{ZY} = (0,520 \times 0,336) = 0,1747 (= 17,47\%).$$

Nilai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,1747 dan bertanda positif, berarti hipotesis yang berunyi “Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja”.

(8). Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis kedelapan dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,784 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,008. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 47 - 3 = 44$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 2,0154; dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,784 > 2,0154$  dan sig.  $0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima,

berarti “Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja”.

(9). Terdapat pengaruh insentif dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis kesembilan, maka diperoleh  $F_{hitung} = 91,575$  dan tingkat signifikansi sebesar 0,000.  $F_{tabel}$  dengan  $dk$  pembilang = 2 dan  $dk$  penyebut = 44 dengan  $\alpha = 0,05$  atau  $F_{tabel} = F_{(0,05)(2; 44)} = 3,21$ . Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $91,575 > 3,21$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulan “Ada pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja”.

(10). Terdapat pengaruh insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis kesembilan, maka diperoleh  $F_{hitung} = 103,928$  dan  $F_{tabel}$  dengan  $dk$  pembilang = 3 dan  $dk$  penyebut = 43 dengan  $\alpha = 0,05$  atau  $F_{tabel} = F_{(0,05)(3; 43)} = 2,82$ . Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $103,928 > 2,82$  dan nilai Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulan

“Ada pengaruh variabel insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja”.

Berdasarkan pemaparan mengenai hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka dapat diketahui adanya interaksi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh insentif dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka diperoleh kesimpulan bahwa. (1). Ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. (2). Ada pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. (3). Ada hubungan antara insentif dan lingkungan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. (4). Ada pengaruh langsung insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra

Raden Intan Bandar Lampung. (5). Ada pengaruh langsung lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. (6). Ada pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. (7). Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. (8). Ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. (9). Ada pengaruh insentif dan lingkungan kerja secara bersama- sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung. (10). Ada pengaruh insentif, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan secara bersama- sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Raden Intan Bandar Lampung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Gibson, James, L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusetts.
- Handoko, Hani, T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Kreitner, R. & Kicki K. 2001. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. New York: Mc.Graw Hill.
- Kusnendi, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen .P dan Timothy A. Judge. 2003. *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Terry, George R. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trianto, Ary & Sugiharto. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Motivasi Kerja Karyawan PT Kukdong Internasional*. Skripsi: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.