

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja dengan Memperhatikan Motivasi Kerja**

Abellia Marthadini

Nurdin dan Yon Rizal

Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung

Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

The purpose of this research is for knowing labor discipline and incentives on employee productivity by observing the work motivation. Detailed examination method which used for in this case is descriptive verification method by approaching *ex post facto* and survey. Population in the research is all employee of PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung and 50 respondents are found by accidental sampling engineering. Accumulation of data is done by using questionnaire. Data collection is processed by analysis unit Linear Regression and Path Analysis. The data analysis result shows that there are positive side and significant labor discipline and incentives on employee productivity by observing the work motivation

**Key word** : labor dicipline, incentives, productivity, motivation work.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja dengan memperhatikan motivasi kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung dan sampel 50 responden yang ditentukan dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul diolah dengan Analisis Regresi Linier dan Analisis Jalur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja dengan memperhatikan motivasi kerja.

**Kata kunci** : disiplin kerja, pemberian insentif, produktivitas kerja, motivasi kerja.

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri adalah tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2002:5) Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. PT. Mensana Aneka Satwa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang obat-obatan dan vaksin hewan ternak dimana tingkat produktivitas kerja karyawan menjadi tolak ukur dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti diketahui

bahwa presentase perkembangan tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa pada tahun 2013 meningkat hingga angka 42,31% namun ditahun 2014 terjadi penurunan presentase yang sangat signifikan. Menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Mensana Aneka Satwa disebabkan oleh menurunnya hasil produksi serta omset (laba) yang didapatkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini sependapat dengan Sumarsono (2003:63) bahwa produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Agar tidak terjadi penurunan hasil produksi pada suatu perusahaan diperlukannya kestabilan produktivitas kerja oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Disiplin kerja tenaga kerja

merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan yang efisien dan efektif (J Ravianto, 1996:15-16). Nyatanya, di dalam sebuah perusahaan seorang karyawan atau tenaga kerja sering menyalahi aturan, nilai dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu hal ini dapat menimbulkan ketegangan antara pemimpin ataupun karyawan yang menunjung tinggi aturan, nilai dan norma tersebut.

Diketahui dari data yang diperoleh peneliti jumlah karyawan yang tidak hadir di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung cenderung tinggi. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan pada PT. Mensana Aneka Satwa sangat rendah. Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat mengakibatkan ikut menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Selain itu karyawan yang terlambat juga dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan karena banyak waktu yang terbuang yang seharusnya dapat dimanfaatkan untuk pencapaian target.

Insentif juga merupakan faktor yang mempengaruhi

produktivitas tenaga kerja. Insentif merupakan salah satu penghargaan atau motivasi yang diberikan perusahaan dengan bentuk materi.

Insentif merupakan salah satu dari faktor pembangun motivasi dan semangat pada karyawan. Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong semangat kerja serta membangun keinginan untuk mendapatkan prestasi dari hasil kerja yang telah dicapainya.

Diketahui bahwa besaran insentif yang diterima tiap karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung berbeda-beda tergantung dari prestasi dan hasil kerja yang mereka capai. Hal ini menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Rendahnya insentif dan besaran yang berbeda-beda dapat menimbulkan menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan karena merasa kurang termotivasi untuk bekerja lebih giat melalui adanya pemberian insentif tersebut.

Produktivitas kerja karyawan akan meningkat dengan adanya disiplin dalam bekerja, pemberian

insentif yang sesuai serta didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2006: 219) motivasi adalah pemberian daya penerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja yang rendah pada karyawan sangat berpengaruh buruk terhadap produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan tidak akan melakukan suatu pekerjaan secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri. Masalah motivasi kerja pada karyawan seharusnya dijadikan acuan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan. Hal ini dilakukan agar tujuan perusahaan akan tercapai apabila seluruh karyawan nya bersemangat dan memiliki motivasi untuk selalu maju dalam pekerjaannya. menggerakkan karyawan untuk mau mengikuti peraturan perusahaan ,

Diketahui bahwa jumlah karyawan yang melanggar peraturan pada PT. Mensana Aneka Satwa masih

cenderung tinggi, seperti yang. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak hadir. Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung tergolong kurang maksimal, hal ini disebabkan oleh masih banyak karyawan yang absen tanpa keterangan dan sering terlambat datang ke tempat kerja.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek atau subjek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya sedangkan verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu kondisi (Sujarwo dan Basrowi 2009:96).

Pendekatan *ex post facto* adalah salah satu pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara mengambil data

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

Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung dengan memperhatikan motivasi kerja.

Istijanto (2010: 115), populasi diartikan sebagai jumlah keseluruhan anggota yang diteliti, sedangkan sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi. Populasi merupakan sekumpulan subjek atau objek yang berada dalam satu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini, akan digunakan

populasi dari karyawan PT. Mensana Aneka Satwa di Bandar Lampung yang berstatus karyawan tetap. Jumlah karyawan tetap pada PT. Mensana Aneka Satwa ialah sebanyak 102 orang.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik sampling yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menggunakan *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan.

Ada 3 variabel yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu variabel eksogen, variabel endogen dan variabel intervening. Variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Setiap variabel eksogen selalu variabel independen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja( $X_1$ ) dan pemberian

insentif( $X_2$ ). Variabel endogen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain di dalam model. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah tingkat produktivitas kerja ( $Z$ ). Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyela antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja ( $Y$ ).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung

Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 4,827 dan tingkat signifikansi

(sig.) 0,000. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n - 2 = 50 - 2 = 48$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 2,0106; dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,827 > 2,0106$  dan sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini disebabkan motivasi kerja mempunyai tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pada karyawan itu sendiri.

Hal ini sependapat dengan Hasibuan (2005: 97) bahwa motivasi mempunyai tujuan diantaranya:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan,

### 2. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung

Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat Pengaruh Pemberian

Insentif terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,782 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,008. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n - 2 = 50 - 2 = 48$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 2,0106; dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,782 > 2,0106$  dan  $sig. 0,008 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini disebabkan insentif diberikan dengan tujuan memotivasi seorang pekerja untuk dapat menunjukkan performanya dalam bekerja. Hal ini sependapat dengan Handoko dalam Sirait (2006:202) bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang *financial* yang melebihi upah atau gaji dasar.

### 3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Pemberian Insentif karyawan di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan fakta bahwa ada hubungan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dengan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) sebesar 0,712 dengan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $0,712 > 0,279$  maka  $H_0$  di tolak  $H_1$  diterima, dengan kata lain ada hubungan antara Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif pada karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.

Hal ini sependapat dengan Hasibuan (2005:121-122) menyatakan bahwa tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerjasama
- 2) Pengadaan yang efektif.
- 3) Motivasi.
- 4) Stabilitas karyawan.
- 5) Disiplin.
- 6) Pengaruh serikat pekerja.
- 7) Pengaruh pemerintah.

### 4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung

Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 2,458 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,048. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 50 -$

3 = 47 dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 2,0117; dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,458 > 2,0117$  dan sig.  $0,048 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung .

Hal ini disebabkan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini sependapat dengan Sedarmayanti bahwa “Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja”. (Sedarmayanti 2001:71)

##### **5. Pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung**

Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  untuk variabel Pemberian Insentif sebesar 3,485 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,001. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 50 -$

3 = 47 dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 2,0106 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,485 > 2,0106$  dan sig.  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti secara langsung Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hal ini disebabkan insentif merupakan suatu perangsang atau daya tarik yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Pemberian insentif diberikan sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawab serta produktivitas kerja karyawan. Hal ini sependapat dengan Sinungan bahwa program peningkatan produktivitas yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain diseluruh organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi produktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugrahkan terutama

berdasarkan hasil produktivitas.  
(Sinungan, 2003:67)

#### **6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Motivasi Kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung**

Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.

Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja secara tidak langsung diperoleh sebesar = 0,1472 bertanda positif berarti hipotesis yang berunyi “Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung” dapat diterima, dengan tingkat pengaruh sebesar 14,72%.

Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam

menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

Hal ini sependapat dengan Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:84), jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Motivasi Positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Adanya motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

#### **7. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas kerja melalui Motivasi Kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.**

Secara parsial/sendiri-sendiri terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja

secara tidak langsung diperoleh sebesar 0,0848 dan bertanda positif, berarti hipotesis yang berunyi “Ada pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas melalui Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung” dapat diterima dengan besarnya pengaruh sebesar 8,48%.

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah. Hal ini sependapat dengan T Hani Handoko dalam Justin T Sirait (2006:202) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang *financial* yang melebihi upah atau gaji dasar.

#### **8. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.**

Secara parsial/sendiri-sendiri

terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 2,034 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,048. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $dk = 50 - 3 = 47$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh 2,0106; dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,034 > 2,0106$  dan sig.  $0,048 < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, berarti Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sependapat dengan Sedarmayanti bahwa “Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dan

etika kerja”(Sedarmayanti 2001:71).

**9. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.**

Secara simultan (multiple) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS di atas diperoleh  $F_{hitung} = 50,891$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000$ .  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 47 dengan  $\alpha = 0,05$  atau  $F_{tabel} = F_{(0,05)(2; 47)} = 3,20$  (hasil intervolasi). Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $50,891 > 3,20$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulan Ada pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Motivasi Karyawan di PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.

Disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan maka secara spontan motivasi kerja dari seorang karyawan akan meningkat karena ia memiliki

rasa tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang maksimal sebagai wujud kepedulian nya terhadap pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Sedangkan insentif diberikan dengan tujuan memotivasi seorang pekerja untuk dapat menunjukkan performanya dalam bekerja. Hal ini sependapat dengan Handoko dalam Sirait (2006:202) bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang *financial* yang melebihi upah atau gaji dasar.

**10. Pengaruh Disiplin Kerja, Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.**

Secara simultan (bersama-sama) digunakan statistik F, dari hasil perhitungan dengan SPSS di atas diperoleh  $F_{hitung} = 48,538$  dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut = 46 dengan  $\alpha = 0,05$  atau  $F_{tabel} = F_{(0,05)(3; 46)}$

$F_{hitung} = 2,81$ . Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $48,538 > 2,81$  dan nilai Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Kesimpulan Ada pengaruh variabel Disiplin Kerja, Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Mensana Aneka Satwa Cabang Lampung.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya disiplin kerja suatu perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini sependapat dengan Sedarmayanti bahwa “Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja”. (Sedarmayanti 2001:71)

Insentif merupakan suatu perangsang atau daya tarik yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik untuk

menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal. Pemberian insentif diberikan sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawab serta produktivitas kerja karyawan. Hal ini sependapat dengan Sinungan bahwa program peningkatan produktivitas yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain diseluruh organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi produktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugerahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas. (Sinungan, 2003:67)

Motivasi kerja mempunyai tujuan meningkatkan produktivitas kerja sebagaimana dalam Malayu S.P. Hasibuan (2005: 97) mengungkapkan bahwa:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,

- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan,
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya,
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

karyawan tersebut akan meningkat sebagai penghargaan atas tercapainya target perusahaan.

## **KESIMPULAN**

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa. Jika disiplin kerja karyawan tinggi, maka motivasi kerja karyawan juga tinggi.
2. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa. Jika insentif diberikan secara terarah, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.
3. Ada hubungan antara disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja di PT. Mensana Aneka Satwa. Disiplin kerja sangat berhubungan dengan pemberian insentif. Apabila disiplin kerja karyawan tinggi maka insentif yang diberikan terhadap

4. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa. Jika disiplin kerja tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi.
5. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa. Jika pemberian insentif dilakukan secara adil maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi.
6. Ada pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa. Jika disiplin kerja karyawan tinggi dan pemberian insentif karyawan yang adil dan terarah maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi.
7. Ada pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PT Mensana Aneka Satwa. Jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka produktivitas karyawan akan

- tinggi.
8. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan motivasi kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa . Jika disiplin kerja karyawan tinggi maka karyawan akan bersemangat dan bergairah untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan demikian motivasi kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi.
  9. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan motivasi kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa. Jika insentif yang diberikan tinggi dan sesuai dengan hasil kerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
  10. Ada pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan motivasi kerja karyawan PT Mensana Aneka Satwa. Jika disiplin kerja, pemberian insentif dan motivasi maka produktivitas kerja karyawan akan tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ravianto J. 1986. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahastya.
- Sudjarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.