

PENGARUH INSENTIF, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA

Efvinggo Fasya Jaya Sp, Erlina Rufaidah, dan Yon Rizal
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

This study aims to determine the effect of employee incentives, work discipline, and work environment on employee productivity through job satisfaction. The population in this research is all employees of PT. Anesta Agung Bandar Lampung which amounted to 87 people and a sample of 47 respondents determined by probability sampling technique using simple random. Data collection was done by using questionnaire of analysis technique by using Linear Regression and Path Analysis. Research subjects are employees of PT. Anesta Agung Bandar Lampung. The research method used in this research is descriptive verification method with ex post facto and survey approach. The results showed that there is a significant effect of employee incentives, work discipline, and work environment on employee productivity through job satisfaction in PT. Anesta Agung Bandar Lampung 2017/2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung yang berjumlah 87 orang dan sampel 47 responden yang ditentukan dengan teknik *probabilitas sampling* dengan menggunakan *simple random*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner teknik analisis dengan menggunakan *Regresi Linier* dan *Path Analysis*. Subjek penelitian yaitu karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung tahun 2017/2018.

Kata kunci: insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di Indoneisa saat ini mengalami perubahan yang sangat pesat, hal ini salah satunya ditandai dengan ketatnya persaingan. Kualitas dan kuantitas barang maupun jasa menjadi semakin beragam sehingga konsumen dihadapkan dengan berbagai pilihan. Untuk bertahan dalam situasi ini, perusahaan harus mampu untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Fakta ini tentu mendorong perusahaan harus mempunyai faktor-faktor yang unggul dalam menunjang proses produksi.

PT. Anesta Agung sedikitnya bergerak di lima bidang usaha yaitu, usaha perdagangan umum, perikanan, peternakan, pertanian, dan jasa angkutan (ekspedisi barang). Karena PT. Anesta Agung merupakan salah satu perusahaan besar dan bergerak di lima bidang yang berbeda tak heran jika PT. Anesta Agung mempunyai alamat kantor yang tersebar dan terpisah untuk setiap bidangnya. Sebab itu dalam penelitian ini peneliti akan

terfokus pada bidang usaha jasa angkutan (ekspedisi barang) yang berkantor di Kota Bandar Lampung. Peneliti tertarik dengan fenomena sekarang yang semakin banyak masyarakat atau perusahaan yang percaya menggunakan jasa ekspedisi barang PT. Anesta Agung Bandar Lampung padahal banyak pesaing yang menawarkan jasa serupa.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk jalannya sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus dimiliki setiap perusahaan. Menurut Hariandja (2002: 56) “jika tidak adanya peran dari sumber daya manusia, segala aktivitas dalam suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik”. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal lagi bahwa faktor tenaga kerja merupakan modal utama yang harus diperhatikan demi keberlangsungan

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”. Dalam hal ini PT. Anesta Agung Bandar Lampung yang salah satu bidang usahanya dalam bidang ekspedisi barang tentu produktivitas kerja karyawannya dapat terlihat dari seberapa efektif dan efisien kerja karyawan dalam pengiriman barang.

Salah satu yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai keadaan emosional atau respon afektif seseorang terhadap berbagai situasi dan kondisi kerja yang dapat memenuhi segala yang berkaitan dengan kebutuhan, keinginan dan harapan yang dihadapi para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko dalam Sutrisno (2010: 75) “mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap

pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja”.

Perusahaan harus memperhatikan insentif karyawan, karena dengan adanya insentif karyawan yang sesuai dengan beban yang dibebankan kepada karyawan maka karyawan itu akan menciptakan kepuasan kerja, sebaliknya jika pemberian insentif karyawan dilaksanakan asal-asalan maka akan menurunkan kepuasan kerja yang berujung pada penurunan produktivitas karyawan. Pengertian insentif karyawan sendiri salah satunya dikemukakan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 89) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengartikan “insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpi organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain. Insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukakn oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja

dan kontribusi karyawan kepada organisasi”.

Produktivitas kerja juga dipengaruhi disiplin kerja, tidak dapat dipungkiri disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam peningkatan proses produktivitas kerja, dengan adanya kesadaran karyawan yang tinggi terhadap pentingnya disiplin kerja tentu akan berpengaruh terhadap produktivitasnya, dengan berkerja secara disiplin, karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah ditentukan perusahaan. Menurut Keith Davis dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2016: 129) di buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan mengemukakan bahwa “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Dalam hal ini PT. Anesta Agung Bandar Lampung yang bergerak pada bidang ekspedisi barang maka kedisiplinan kerja karyawan sangat penting, ketepatan waktu pengiriman dan kondisi barang yang dikirim merupakan dua hal yang paling utama yang

diharapkan oleh konsumen, tentu ketepatan waktu dan kondisi barang yang tetap baik tidak akan tercipta jika tidak adanya kedisiplinan karyawan dalam proses ekspedisi.

Meskipun PT. Anesta Agung Bandar Lampung ini tidak melakukan produksi barang tetapi lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dimana lingkungan kerja secara langsung dapat mempengaruhi proses kerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang optimal, begitu sebaliknya lingkungan kerja yang buruk maka akan menciptakan produktivitas yang buruk. Sejauh ini PT. Anesta Agung Bandar Lampung belum dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Padahal kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat tenaga kerja dan

waktu kerja yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya sistem kerja yang efektif dan efisien. Sedarmayanti (2009: 21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik merumuskan judul penelitian sebagai berikut. “Pengaruh Insentif Karyawan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018”.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui hubungan yang positif antara insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
6. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
7. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
8. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
9. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan

terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

10. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Menurut Sujarwo dan Basrowi (2009: 96) 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. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung yang berjumlah 87 orang. jumlah sampel yang digunakan adalah 47 orang karyawan. Teknik

pengumpulan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *simple random* yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini. Menurut Sugiyono (2010: 120) teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan di dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,847 > 2,0141$ dan $sig. 0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu hasil perhitungan koefisien jalur ρ_{YX_1} dengan SPSS diperoleh hasil sebesar 0,402 berarti besarnya pengaruh insentif karyawan terhadap

kepuasan Kerja sebesar 0,402 atau 40,2%. Hal ini sesuai dengan pendapat Simamora (2004: 38) yang menyebutkan insentif digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan-tujuan berikut yaitu “meningkatkan moral kerja pegawai, memotivasi pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, memikatkan pegawai-pegawai baru, mengurangi putaran pegawai, menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan, menggunakan kompensasi, secara lebih baik, meningkatkan keamanan pegawai, mempertahankan posisi yang menguntungkan, meningkatkan citra organisasi di kalangan pegawai”.

2. Secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,066 < 2,0141$ dan $sig. 0,292 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Meskipun berdasarkan hasil

pengujian hipotesis diperoleh hasil H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung namun hasil perhitungan koefisien jalur ρ_{YX_2} dengan bantuan SPSS diperoleh hasil sebesar 0,168 berarti ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja walaupun relatif kecil hanya sebesar 0,168 atau 16,8%. Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan (2008: 202), menyatakan “Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”.

3. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,044 > 2,0141$ dan $sig. 0,004 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Selain itu hasil perhitungan koefisien jalur

ρ_{YX_3} dengan SPSS diperoleh hasil sebesar 0,384 berarti besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,384 atau 38,4%. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009: 21) 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.

4. Ada hubungan yang positif antara semua variabel eksogen (insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018. Hal ini dibuktikan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau 0,876, 0,798 dan 0,842 semuanya lebih besar dari 0,288 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
5. Ada pengaruh langsung yang signifikan insentif karyawan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anesta Agung Bandar

Lampung Tahun 2017/2018. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 4,105 > 2,0141 dan sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur ρ_{ZX_1} sebesar 0,303 berarti besarnya pengaruh langsung insentif karyawan terhadap produktivitas karyawan sebesar 30,3%. Hal ini sesuai dengan pendapat Anoraga (2005: 56) ada sepuluh faktor yang mempengaruhi 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.

6. Ada pengaruh langsung yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT.

Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,936 > 2,0141$ dan $sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur ρ_{ZX_2} sebesar 0,301 berarti besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 30,1%. Hal ini sesuai dengan pengertian disiplin sendiri menurut Vietzhal Rivai dan Jauvani Sagala (2010: 825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

7. Ada pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan karyawan di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2,079

$> 2,0141$ dan $sig. 0,044 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur ρ_{ZX_3} sebesar 0,138 berarti besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 13,8%. Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Anoraga (2005: 56) ada sepuluh faktor yang mempengaruhi 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.

8. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018. Hal ini

dibuktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,041 > 2,0141$ dan $sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu hasil perhitungan dengan SPSS diketahui koefisien jalur untuk variabel kepuasan kerja diperoleh ρ_{ZY} sebesar 0,295 berarti besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 29,5%. Hal ini sesuai dengan pendapat 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”.

9. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun 2017/2018, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $61,733 > 2,82$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak

dan H_1 diterima. Selain itu kadar determinasi sebesar 0,812 atau 81,2%, ini berarti variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel insentif karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 81,2% sisanya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) yang mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi, yaitu (1) Kelompok pertama (tingkat pendidikan dan keahlian, jenis teknologi dan hasil produksi, kondisi kerja, kesehatan, kemampuan fisik dan mental) dan (2) Kelompok kedua (sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas, keanekaragaman tugas, sistem insentif (sistem upah dan bonus), kepuasan kerja)

10. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT. Anesta Agung Bandar Lampung Tahun

2017/2018, hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $238,421 > 2,59$ dan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu Kadar determinasi sebesar 0,958 atau 95,8%, ini berarti variabel produktivitas karyawan dipengaruhi secara simultan oleh variabel insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 95,8%, sisanya sebesar 4,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan pendapat Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) yang mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi, yaitu (1) Kelompok pertama (tingkat pendidikan dan keahlian, jenis teknologi dan hasil produksi, kondisi kerja, kesehatan, kemampuan fisik dan mental) dan (2) Kelompok kedua (sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas, keanekaragaman tugas, sistem insentif (sistem upah dan

bonus), kepuasan kerja)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika lingkungan kerja karyawan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan
4. Ada hubungan yang positif antara insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja karyawan

- tercapai maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berujung pada peningkatan produktivitas karyawan.
5. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka produktivitas karyawan akan meningkat.
 6. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika disiplin kerja karyawan baik, maka akan produktivitas karyawan akan meningkat.
 7. Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika lingkungan kerja karyawan baik, maka produktivitas karyawan akan meningkat.
 8. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika kepuasan kerja tercapai maka produktivitas karyawan akan meningkat.
 9. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika insentif karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja tercapai maka kepuasan kerja akan meningkat.
 10. Ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Anesta Agung Bandar Lampung. Jika insentif karyawan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tercapai maka produktivitas karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji 2005. *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta

- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung. PT. remaja rosdakarya offset
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. CV. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.