

MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERUM DAMRI DENGAN MEMPERTIMBANGKAN KEPUASAN KERJA

Meilani Putri Wulan Sari, Pujiati, Rahmah Dianti Putri
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

This research was aimed to find out the positive effect of motivation, work environment, and work satisfaction toward the productivity of employee's work in PERUM DAMRI branch Lampung Kota Bandar Lampung. The method used in this research was descriptive verificative by approaching expostfacto and survey. The data collecting technique was used in this reasearch by distributing questionnaire to the 56 employees. The data analysis used path analysis and was treated by SPSS. The result of this research showed that there is an effect of motivation, wok environment and work satisfaction toward the productivity of employee's work in PERUM DAMRI branch Lampung Kota Bandar Lampung by determination level.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh positif variabel Motivasi, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung Kota Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *expost facto* dan survey. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuisisioner kepada 54 karyawan. Analisis data menggunakan *path analysis* dan diolah dengan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung Kota Bandar Lampung dengan kadar determinasi

Kata kunci :motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, produktivitas

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam operasinya membutuhkan sumber daya yaitu sumber daya manusia dan non-sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor utama yang merupakan peranan penting dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Gomes, 2003: 140) bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karsa.

Produktivitas merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Sering terjadi produktivitas kerja menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, motivasi kerja yang kurang dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Produktivitas yang tinggi erat hubungannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, semakin tinggi kepuasan kerja nantinya akan berpengaruh juga terhadap tingginya

produktivitas (bockerman dan Ilmakunnas, 2012: 45).

Berdasarkan hasil wawancara pada penelitian pendahuluan, Perum Damri khususnya Unit Angkutan Bus Antar Provinsi Cabang Lampung Bandar Lampung mempunyai persoalan berkaitan dengan penurunan produktivitas kerja karyawan diperoleh data bahwa ada penurunan produktivitas karyawan bagian operasional yang cukup signifikan dari tahun 2012 hingga 2016. Hal ini dapat dilihat dari jumlah rit, km per bus setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan bus banyak yang sudah diafkir (tidak layak jalan). Jumlah produktivitas karyawan setiap tahunnya pun mengalami penurunan dari 173.275,39 pada tahun 2015 menjadi 159.530,43.

Berdasarkan alasan logis yang telah dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam melalui penelitian. Dalam permasalahan ini penulis akan lebih menitik beratkan pada faktor sumber daya manusia yang dimiliki Prum DAMRI Cabang Lampung Bandar Lampung khususnya bagian pengemudi bus antar provinsi dengan ruang lingkup motivasi, lingkungan

kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja. Untuk itu penelitian ini diberi judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Perum Damri (Unit Angkutan Bus Antar Provinsi) Cabang Lampung Bandar Lampung Dengan Mempertimbangkan Kepuasan Kerja Tahun 2017/2018”.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung. 3) Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung. 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung. 5) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan Perusahaan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung.

6) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan. 7) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung dengan mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan. 8) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung. 9) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung. 10) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Perum Damri Cabang Lampung Bandar Lampung.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif*

dengan pendekatan *expost facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Damri (Unit Angkutan Umum Bus Antar provinsi) Cabang Lampung Bandar Lampung yang berjumlah 118 orang. Sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin yang dikemukakan sangadji dan sopiah (2010: 189). Untuk menghitung besarnya sampel ini digunakan taraf kesalahan 10%. Sehingga di dapat sampel sebanyak 56 karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Menggunakan *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata yang ada dalam populasi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1)

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Perum DAMRI

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,124 > 1,674$ dan $sig. 0,039 < 0,05$. Penelitian terkait

motivasi telah dilakukan oleh Fadillah (2013) yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan produksi bagian jamu tradisional unit kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan kadar determinasi 42,5%. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja sangatlah penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Sejalan dengan pendapat Sopiah (2008: 170) yang mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Artinya, dengan adanya dorongan kebutuhan serta keinginan individu dengan tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan maka karyawan akan bekerja dengan maksimal. Oleh karena itu,

dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Perum DAMRI

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,173 > 1,674$ dan sig. $0,034 < 0,05$. Penelitian terkait lingkungan kerja telah dilakukan oleh Oktina Hafianti (2015) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh Tahun 2015, yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,478 > 1,990$ dengan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat.

Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Sejalan dengan pendapat Nitisemito (2000: 183), yang mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Karyawan berada di lingkungan kerja setiap hari kerja dimana lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Hubungan Antara Motivasi Kerja (X₁) Dan Lingkungan Kerja (X₂) Perum DAMRI

Berdasarkan analisis data, didapat fakta bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan lingkungan kerja karyawan Perum DAMRI, dapat dibuktikan dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,405 > 0,263$. Penelitian terkait motivasi telah dilakukan oleh Wansyahdio (2012) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja karyawan pada pabrik PT. Eka Dura Indonesia Rokan Hulun, yang menyatakan koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang diperoleh sebesar 54,9%. Artinya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Pabrik PT. Eka Dura Indonesia mempunyai pengaruh yang sangat kuat sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin agar terciptalah kepuasan kerja yang diinginkan oleh karyawan. Didukung dengan pendapat Rivai (2008: 7) yang menyatakan setiap organisasi dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang baik yang diharapkan nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

4. **Pengaruh Langsung Antara Motivasi Kerja (X₁) Terhadap**

Produktivitas Kerja (Z) Perum DAMRI

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI, dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,224 > 1,674$ dan $sig. 0,000 < 0,05$. Penelitian terkait motivasi telah dilakukan oleh Laksmiari (2017) yang berjudul pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit, yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai dengan nilai $t_{hitung} = 5,373 > t_{tabel} = 2,042$ dengan nilai *p-value* sebesar 0,000. Nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka keputusannya H_0 ditolak. Artinya, motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier berganda juga telah

menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini, apabila variabel motivasi kerja (X_1) tinggi maka variabel produktivitas kerja (Z) akan mengalami kenaikan sebesar 55,6%. Adanya motivasi kerja akan meningkatkan produktivitas kerja apabila adanya dorongan atau semangat yang diberikan agar dapat bekerja secara maksimal. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamali (2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

5. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Perum DAMRI

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI. Hasil penelitian ini sudah dicapai dengan sesuai indikator keberhasilan yang ditetapkan. Penelitian terkait motivasi telah dilakukan oleh Yuliandari (2014) yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,410 (41%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Ahyari (2006) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja dibuat nyaman mungkin untuk membuat karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya. Artinya lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya juga.

6. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Melalui Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI. Hasil penelitian ini sudah dicapai dengan sesuai indikator keberhasilan yang ditetapkan. Penelitian terkait kepuasan kerja telah dilakukan oleh Rahmat Roky Sanjaya (2015) yang berjudul pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan PT ASKRINDO Bandar Lampung tahun 2015/2016 yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan

signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,111 > 1,990$ dan $sig. 0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima.

Pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri, yang kemudian akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan cara pemberian bonus atau *reward*. Hal tersebut di dukung oleh teori Hasibuan (2003: 153) orang akan bekerja giat bila mana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugasnya. Manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem *reward* untuk memotivasi para pekerja. Artinya, motivasi yang tinggi dari pimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Melalui Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Perum DAMRI

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI. Hasil penelitian ini sudah dicapai dengan sesuai indikator keberhasilan yang ditetapkan. Penelitian terkait kepuasan kerja telah dilakukan oleh Wijanu (2016) dengan judul pengaruh motivasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap produktivitas perajin perak yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan produktivitas, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas. Selain itu, juga ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja juga

ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian ini ada pada variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian.

Lingkungan kerjadan variabel kepuasan kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas lebih tinggi jika melalui kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian Fadillah, dkk. (2013) yang menemukan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap produktivitas sedangkan bila melalui kepuasan kerja maka pengaruh lingkungan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang tinggi.

8. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Produktivitas Kerja (Z) Karyawan Perum DAMRI

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI. Hasil penelitian ini sudah dicapai dengan sesuai indikator keberhasilan yang ditetapkan. Penelitian terkait kepuasan kerja telah dilakukan oleh Leli (2014) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah DiKota Bukit Tinggi yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukit Tinggi. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas melalui disiplin kerja sebesar 1,29% dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 0,22%. Artinya pengaruh kepuasan kerja lebih besar terhadap produktivitas karyawan Instalasi Laboratorium

Rumah Sakit Pemerintah di Kota Bukit Tinggi.

Kepuasan kerja mempunyai kontribusi yang lebih besar terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh pendapat Hoy dan Miskel (2004: 102) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yakni kepuasan kerja, motivasi kerja dan moral kerja. Artinya kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas.

9. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2) Secara Bersama-Sama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Perum DAMRI

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada hubungan motivasi kerja, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI. Hasil penelitian ini sudah dicapai dengan sesuai indikator keberhasilan yang ditetapkan. Penelitian terkait motivasi kerja dan lingkungan

kerja terhadap produktivitas kerja karyawan telah dilakukan oleh Hafianti (2015) pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan desain tugas terhadap kepuasan kerja Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh tahun 2015 yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara insentif, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,213 > 1,990$ dengan sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan karyawan mempunyai beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut baik maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Sejalan dengan pendapat Purwaningsih (2011) apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan

berdampak pada tingginya produktivitas. Selain lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja, yang merupakan suatu dorongan bagi karyawan baik dari luar maupun dari dalam dirinya, sejalan dengan pendapat Anwar Prabu (2001: 93) yang mengatakan bahwa motivasi kerja sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Artinya kepuasan kerja karyawan yang tinggi berawal dari faktor-faktor yang mempengaruhinya terpenuhi secara maksimal maka karyawan akan bekerja secara optimal.

10. Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) Dan Lingkungan Kerja (X₂) Dan Kepuasan Kerja (Y) Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Z) Perum DAMRI

Berdasarkan analisis data, ditemukan fakta bahwa ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan

kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI. Hasil penelitian ini sudah dicapai dengan sesuai indikator keberhasilan yang ditetapkan. Penelitian terkait motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas telah dilakukan oleh Fadilah (2013) yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja karyawan produksi bagian jamu tradisional unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang yang menyatakan nilai $F_{hitung} 55,029 > F_{tabel} 2,730$ pada signifikansi $0,00\% < 0,05\%$. Koefisien determinasi sebesar 69,6% menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel motivasi, variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja sebesar 69,6%. Artinya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan.

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Didukung oleh pendapat Siagian (2002: 102) Seseorang yang mempunyai motivasi dalam bekerja akan senantiasa berkontribusi demi keberhasilan organisasinya. Disamping itu juga pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas akan lebih tinggi jika melalui kepuasan kerja, diperkuat oleh pernyataan oleh Robert Kreitner dan A. Kinicky (2005: 247) yang menyatakan bahwa karyawan akan lebih produktif dan puas pada saat lingkungan kerja dirancang sedemikian rupa guna menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif, hal ini dikarenakan hasil kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Artinya dengan pengertian tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi, jadi ketika seseorang termotivasi untuk lebih produktif dalam bekerja tentu saja hal ini berangkat atas dasar untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. 2.) Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. 3.) Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. 4) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. 5.) Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. 6.) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. 7.) Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. 8.) Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan dengan

produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. 9.) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. 10.) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. 2006. *Manajemen Produksi II Edisi Ketiga*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Bockerman, Petri Dan Pekka Ilmakunnas. 2012. *The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey And Register Data. Industrial And Labor Relations Review*, 65(2), Pp:300-310.
- Fadillah, Bayu, Handoyo Djoko W. Dan Agung Budiarmo. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas*

- Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Dipenogoro Journal Of Social And Politic. H:1-9.*
- Gomes, Faustino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andy Off Set Yogyakarta.
- Hafianti, Oktina. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh.* Vol: 4, No. 1, Tahun 2015. [Http://Prodipps.Unsyiah.Ac.Id](http://Prodipps.Unsyiah.Ac.Id).
- Hamali, Arif Yusuf. 2013. *Pengeruuh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT. X Bandung.* [Http://Journal.Binus.Ac.Id](http://Journal.Binus.Ac.Id).
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, W. K. Dan Miskel, C. G. 2004. *Educational Leadership And Reform. Greenwich, CT: Information Age.*
- Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Erlangga.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.* Vol: 10 No: 2 Tahun: 2017. [Http://E-Journal.Undiksha.Ac.Id](http://E-Journal.Undiksha.Ac.Id).
- Leli. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah Di Bukit Tinggi.* [Http://E-Journal.Unp.Ac.Id](http://E-Journal.Unp.Ac.Id).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwaningsih, Ari. 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Metec*

- Semarang (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Metec Semarang". *Jurnal SDM Universitas Semarang. Vol 2 Nomor 3 Tahun 2012. Hal 129-144.*
- Rivai, Veitzhal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Dan Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sangadji, Etta Mamang, Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian.* Yogyakarta: Andi.
- Sopiah (2008). *Perilaku Oragnisasional.* Malang: CV. Andi Offset.
- Sanjaya, Rocky. 2015. *Analisis Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan PT Askrindo.* Bandar Lampung: Universitas Lampung
- Siagian, Sondang. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Cetakan Ke Lima, Bumi Aksara
- Wijanu. 2016. *Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasn Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak.* [Http://E-Journalojs.Unud.Ac.Id.](http://E-Journalojs.Unud.Ac.Id)
- Wahdiyo, Hasnur. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerj Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik PT. Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) Rokan Hulu.* [Http:// E-Journal. Adbisnis.Fisip-Unri.Ac.Id.](http://E-Journal.Adbisnis.Fisip-Unri.Ac.Id)
- Yuniarsih, Tjutju Dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.