

PENGARUH INSENTIF , KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI CV.DUTA KARYA SEMARANG

Aditya Febrianto¹⁾, AMaria Magdalena Minarsih²⁾,M Mukeri Warso³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2),3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAKSI

CV. Duta Karya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi perusahaan ini melayani distributor untuk wilayah seluruh Jawa dan beberapa wilayah di luar Jawa seperti Sumatera, Kalimantan. Di tahun ini 2016 perusahaan berencana mengembangkan area pemasarannya, untuk itu perlu produktivitas kerja dari karyawannya. Beberapa langkah telah ditempuh CV.Duta Karya antara lain dengan memperbaiki insentif yang ada, memperbaiki komunikasi yang sempat terhambat dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya.

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan hasil – hasil sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil Uji t, variable komunikasi memberikan hasil yang paling kecil yaitu sebesar 2.116 dibandingkan dengan variable yang lain (insentif dan lingkungan kerja)
2. Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa variabel insentif, komunikasi, lingkungan kerja secara bersama - sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di CV.Duta Karya.
3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh bahwa variabel insentif, komunikasi, lingkungan kerja , kepuasan kerja secara bersama - sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di CV.Duta Karya
4. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$I = 3,984 + 0,267X_1 + 0,214X_2 + 0.310X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa insentif, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di CV.Duta Karya

$$Y = 2,153 + 0,202X_1 + 0,235X_2 + 0.201X_3 + 0,259 I$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa insentif, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas

5. Besar variasi variabel kepuasan kerja karyawan di CV.Duta Karya dapat diterangkan oleh variasi variabel insentif, komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 54,3 %, di mana sisanya yaitu sebesar 45,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : insentif, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja

ABSTRACT

CV.Duta Karya is a company works in (goods distributing). This company serves the distributors all over java island and other area such as Sumatra,Kalimantan. In 20% the company plans to expanse the marketing area. So it is need the employee's work productivity. Some steps through by CV.Duta Karya like recovery the incentive.communication which has been stop,create the comfourtatable environment to the employees.

Based on the discussion, it can conclude the result such as :

1. Based on the result of t test, communication variable gives the smallest result. It is 2,116. Compare with other variables(incentive, work environment).
2. Based on the test, result it is reached that the variable of incentive, communication, work environment together at stimulant has significant influence to the work satisfaction in CV. Duta Karya
3. Based on the test result F test is reached that incentive variable, communication, work environment, work satisfaction together or stimulant has significant influence to the work productivity in CV.Duta Karya.
4. Based on the count result it is gotten the regrestion linear as :
$$I = 3,3984 + 0,267 X_1 + 0,214X_2 + 0,310 X_3$$

Based on the regrestion linier above shows that insentive, communication and work environment give effect to the work satisfaction in CV.Duta Karya
5.
$$Y = 2,153 + 0,202X_1 + 0,235X_2 + 0,201 X_3 + 0,259 I$$

Based on the linier regrestion above shows that insentive communication, work environment and work satisfaction has impact to the productivity.
6. The amount of variation variable employee's work satisfaction at CV.Duta Karya can be explained by variation of incentive variable, communication and work environment 54,3%, where the rest of it 45,7% are explained by other factors out of this research

Keyword : incentive, communication, work environment, work satisfaction, work produktivity

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 latar belakang masalah

Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat berharga bagi perusahaan, sehingga perlu diperhatikan agar asset ini merasa nyaman bekerja dalam suatu perusahaan. Cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk menjaga sumber daya manusia agar betah bekerja di perusahaan adalah dengan pemberian insentif yang dirasakan cukup oleh karyawan, komunikasi yang dibangun antara perusahaan dengan karyawan berjalan lancar serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya. Ketiga variable tersebut akan memberikan kepuasan bagi karyawannya, dengan kepuasan kerja yang tinggi produktivitas karyawan akan meningkat. Namun hal itu kurang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di

CV.Duta Karya yang bergerak di bidang papan gypsum. Pemberian insentif sering terlambat, komunikasi atasan dengan karyawan kurang lancar (atasan jarang berada di tempat kerja) serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Adanya persaingan antar teman menyebabkan karyawan bekerja kurang nyaman. Hal itulah yang menyebabkan kepuasan karyawan berkurang sehingga produktivitas menurun. Penurunan produktivitas dapat dilihat dari kehadiran karyawan yang menurun. Table 1.1 dibawah ini menunjukkan presensi karyawan yang bekerja di CV.Duta karya yang mengalami penurunan.

Tabel 1.1
Presensi Karyawan Bagian Produksi CV.Duta Karya Semarang
Tahun 2013-2014

	No Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Kehadiran Karyawan			
			2013		2014	
			Absolut	%	Absolut	%
1	Januari	60	60	100	60	100
2	Februari	60	60	100	60	100
3	Maret	60	59	100	58	98,3
4	April	59	59	100	57	96,6
5	Mei	60	57	95,5	57	95,5
6	Juni	60	60	100	60	100
7	Juli	60	57	98,3	58	100
8	Agustus	60	55	98,2	56	100
9	September	60	60	100	60	100
10	Oktober	60	60	100	57	95,5
11	November	58	57	100	56	98,2
12	Desember	60	59	100	59	100
Rata-rata				90,7		90,34

Sumber : CV.Duta Karya Semarang, 2015

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih mendalam pengaruh antara variable insentif, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas kerja.

BAB II : LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Insentif

Ranupandoyo, dkk. (1988) memberikan pengertian insentif merupakan “suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang” (Mangkunegara,2002,89). Handoko(1985)mengemukakan:“Insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan–tujuan organisasi “(Anwar Prabu Mangkunegara, 2002,89).

Sujak (1990) berpendapat bahwa “Penghargaan berupa insentif atas dasar prestasi kerja yang tinggi merupakan rasa pengakuan dari organisasi terhadap prestasi karyawan dan kontribusi kepada organisasi (Mangkunegara, 2002:89).

2.2 Bentuk-bentuk insentif

Sistem insentif dapat diterapkan untuk hampir semua jenis pekerjaan-pekerjaan profesional,manajerial dan eksekutif. Menurut Marwan Syah dan Mukaram(2000:146) terdapat beberapa bentuk insentif sebagai berikut :

1. Piece work (upah per output)

Sistem insentif yang memberikan imbalan bagi pekerja atas tiap unit yang dihasilkan. Upah harian atau ditentukan dengan mengalikan

- jumlah unit yang dihasilkan dengan tarif per unit.
2. *Production bonus* (bonus produksi).
Insentif yang dibagikan kepada pekerja melebihi output yang ditetapkan. Para pekerja biasanya menerima upah pokok, bila mereka dapat menghasilkan output di atas standar mereka memperoleh bonus, yang jumlahnya biasanya ditentukan atas dasar tarif per unit produktivitas di atas standar.
 3. *Commissions* (komisi)
Insentif ini diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya diberlakukan untuk pekerjaan seperti wiraniaga, agen real estate .
 4. *Maturity curve* (kurva kematangan)
Bentuk insentif ini diberikan untuk mengakomodasi para pekerja yang memiliki unjuk gigi tinggi, dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.
 5. *Merit Raises* (Upah kontribusi)
Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk kerja. Kenaikan ini biasanya diputuskan oleh atasan langsung pekerja, seringkali dengan bekerja sama dengan atasan yang lebih tinggi.
 6. *Nonetary Incentives* (insentif non materi)
Insentif seperti ini diberikan sebagai penghargaan atas unjuk kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, saran yang diberikan kepada perusahaan atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat misalnya banyak perusahaan yang memiliki program pemberian seperti plakat,

sertifikat, liburan, cuti, dan insentif lain yang tidak berbentuk uang.

7. *Executive Incentives* (insentif eksekutif)

Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, stock option (hak untuk memberi saham perusahaan dengan harga tertentu), performance objectives.

2.2 Pengertian Komunikasi

Menurut Keith Davis (1985:458) mengemukakan bahwa "*Communication and understanding from one person to another person*". Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain).

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui sesuatu sistem yang biasa (*lazim*) baik dengan simbol-simbul, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Purwanto (2003:3)

2.3 Bentuk-bentuk komunikasi

a. Komunikasi Verbal.

Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbul yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbul-simbul yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Yang termasuk dalam komunikasi verbal adalah berbicara dan menulis, mendengar dan membaca

b. Komunikasi Non Verbal

Komunikasi Non Verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata

2.4 Unsur-unsur Komunikasi

a. Unsur sumber

- b. Unsur pesan
- c. Unsur penerima
- d. Unsur saluran
- e. Unsur efek

2.5 Fungsi Komunikasi

Menurut Robbins (2006:310-311), Komunikasi mempunyai empat fungsi dalam suatu organisasi yaitu : (1) kendali, (2) Motivasi, (3) pengungkapan emosional dan (4) informasi

2.6 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2000) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, Menurut Sedarmayati, (2001) 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.

2.7 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001),

2.9 Hipotesis

- H1 : Insentif berpengaruh positif dan significant terhadap kepuasan kerja
- H2 : Komunikasi berpengaruh positif dan significant terhadap kepuasan kerja
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan significant terhadap kepuasan kerja
- H4 : Insentif, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja
- H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan significant terhadap produktivitas kerja

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2.8 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan yang bersangkutan dengan situasi kerja, kerja itu sendiri, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (2009:78).

Hani Handoko. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. dalam Sutrisno, (2009:79)

2.9 Pengertian Produktivitas Kerja

George J. Washinis (Rusli Syarif, 2001:16) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan mencakup dua konsep dasar yaitu, daya guna dan hasil guna

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Variabel bebas / independent : insentif (X1), komunikasi (X2), lingkungan Kerja (X3)

Variabel dependent : Produktivitas (Y)

Variabel Intervening : kepuasan kerja

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.Duta Karya yang berjumlah 678 karyawan. Berdasarkan rumus slovin sampel yang diambil dalam penelitian ini 87 karyawan.

3.3 Sumber Data

Data primer : wawancara langsung dengan karyawan

Data sekunder : studi pustaka, data dari CV.Duta Karya

3.4 Teknik Pengumpulan Data

- a. kuesioner
- b. studi pustaka

3.5 Teknik Analisa Data

- a. uji instrument : uji validitas dan uji reliabilitas
- b. Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_2 = \alpha_0 + \beta_3 Y_1 + e$$

Dimana :

Y_1 : Variabel kepuasan kerja

Y_2 : Variabel Produktivitas Kerja

X_1 : Variabel Insentif

X_2 : Variabel Komunikasi

X_3 : Lingkungan Kerja

α_0 : Konstanta

β_i : Koefisien regresi

e : *Error term*

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 yaitu suatu uji untuk mengukur kemampuan variabel – variabel bebas dalam menerapkan variabel tidak bebas. Dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar R^2 (mendekati 1) maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel tidak bebas, dengan kata lain model tersebut dianggap baik.

$$R^2 = r^2 \times 100 \%$$

d. Uji Hipotesis

Uji t (Uji signifikansi parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh independen variabel (motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi) terhadap dependen variabel (Kinerja karyawan). Menggunakan rumus: (Sugiyono, 2009 : 215) :

$$t \text{ hitung} = r \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

t = hasil hitung

Prosedur pengujian sebagai berikut :

1. Taraf signifikan (α) = 0,05
2. Taraf nyata = 95 %
3. Derajat kebebasan = n-1-k
4. Uji satu pihak

Kriteria :

Adapun kriteria keputusannya adalah sebagai berikut ;

- a) Jika t hitung \geq t tabel H_0 ditolak
- b) Jika t hitung $<$ t tabel H_0 diterima

Hipotesis untuk uji t :

Hipotesis nol (H_0) :

Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara independen variabel (insentif, komunikasi dan lingkungan kerja) terhadap dependen variabel (kepuasan kerja)

Hipotesis alternatif (H_a) :

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara independen variabel (insentif, komunikasi dan lingkungan kerja) terhadap dependen variabel (kepuasan kerja).

e. Uji F (Kelayakan Model)

Uji kelayakan model (Uji F) digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual.

Kriteria yang digunakan :

Jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka signifikan dan jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka tidak signifikan.

Jika angka signifikansi $<$ $\alpha = 0,05$, maka signifikan dan jika angka signifikansi $>$ 0,05, maka tidak signifikan

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

CV.Duta Karya merupakan perusahaan distributor yang bergerak di bidang papan gypsum. Daerah pemasarannya sudah sampai keluar kota Semarang. Jumlah karyawan cukup besar yaitu berjumlah 678 karyawan yang terbagi dalam beberapa bagian, yaitu bagian produksi, bagian keuangan, bagian sales, bagian design, bagian HRD dan bagian-bagian yang lain.

4.2 Hasil Uji Instrumen

a. uji validitas

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Insentif

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	R tabel	Ket
Insentif (X ₁)				
- X1.1	.610	>	0,211	Valid
- X1.2	.675	>	0,211	Valid
- X1.3	.643	>	0,211	Valid
- X1.4	.652	>	0,211	Valid
- X1.5	.642	>	0,211	Valid

Hasil Uji Validitas komunikasi

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	R tabel	Ket
Komunikasi (X ₂)				
- X2.1	.649	>	0,211	Valid
- X2.2	.724	>	0,211	Valid
- X2.3	.650	>	0,211	Valid
- X2.4	.781	>	0,211	Valid
- X2.5	.688	>	0,211	Valid

Hasil Uji Validitas lingkungan kerja

Variabel dengan Indikatornya	r hitung	>/<	r tabel	Ket
Kepemimpinan (X ₃)				
- X3.1	.606	>	0,211	Valid
- X3.2	.511	>	0,211	Valid
- X3.3	.647	>	0,211	Valid
- X3.4	.672	>	0,211	Valid
- X3.5	.664	>	0,211	Valid

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel dengan Indikatornya	R hitung	>/<	r tabel	Ket.
Kepuasan kerja (Y ₁)				
Y1.1	.586	>	0,211	valid
Y1.2	.664	>	0,211	valid
Y1.3	.601	>	0,211	valid
Y1.4	.620	>	0,211	valid
Y1.5	.552	>	0,211	valid

Sumber : data primer diolah 2015

Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Variabel dengan Indikatornya	R hitung	>/<	r tabel	Ket.
produktivitas kerja (Y ₁)				
Y2.1	.618	>	0,211	valid
Y2.2	.419	>	0,211	valid
Y2.3	.644	>	0,211	valid
Y2.4	.694	>	0,211	valid
Y2.5	.559	>	0,211	valid

Sumber : data primer diolah 2015

Dari table uji validitas diatas terlihat bahwa nilai r hitung > r table (0,211) sehingga

dapat disimpulkan bahwa semua variable memenuhi syarat valid

b. uji reliabilitas

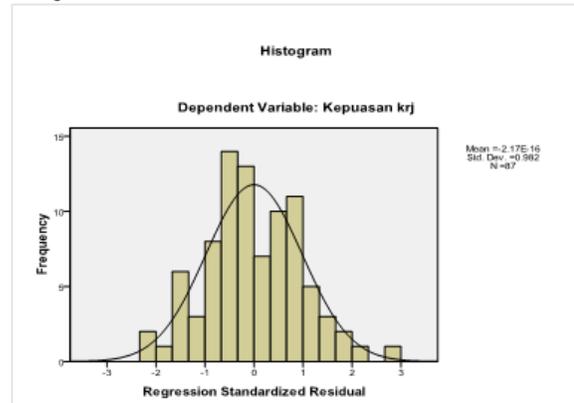
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha
1.	Insentif (X ₁)	.840
2.	komunikasi (X ₂)	.871
3.	Lingkungan kerja (X ₃)	.824
4.	Kepuasan kerja (Y ₁)	.815
5.	Produktivitas kerja (Y ₂)	.802

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronch's Alpha > 0,6 sehingga dapat disimpulkan semua variable penelitian ini reliable.

4.3 Uji asumsi klasik

a. uji normalitas



Berdasarkan output SPSS diatas, terlihat bahwa bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna, tidak condong ke kiri maupun ke kanan, namun cenderung di tengah dan berbentuk seperti lonceng. Kurva variable insentif, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah memenuhi asumsi normalitas.

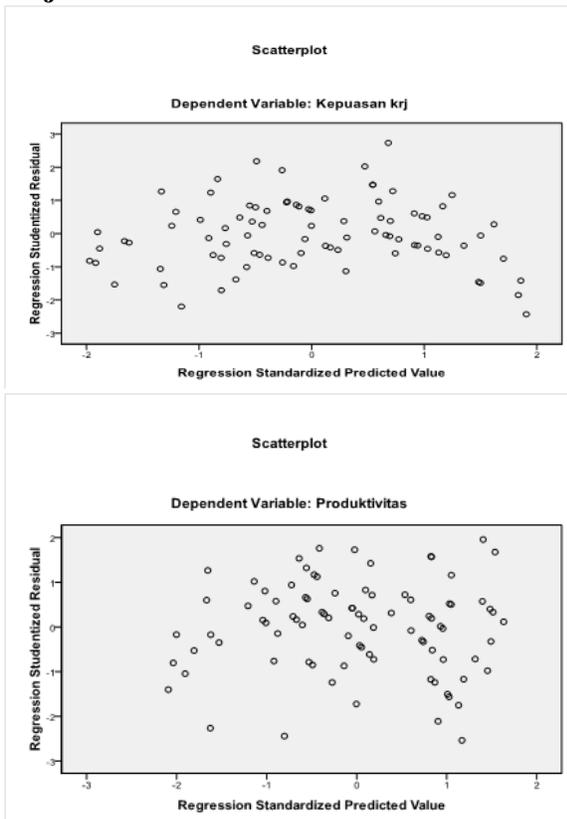
b. uji multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.367	2.726
.434	2.304
.422	2.369

Sumber : data primer diolah tahun 2015

Dari table di atas terlihat bahwa nilai tolerance >0,1 dan VIF < 10 , hal ini berarti bahwa ketiga variable bebas tersebut bebas dari masalah multikolinearitas.

c. uji heterokedastisitas



Semua titik-titik menyebar secara acak baik di atas nol maupun di bawah nol. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam persamaan.

4.4 analisa regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.984	1.343		2.966	.004		
Insentif	.267	.113	.285	2.369	.020	.367	2.726
Komunikasi	.214	.101	.234	2.116	.037	.434	2.304
Lingkungan Kerja	.310	.112	.312	2.781	.007	.422	2.369

a. Dependent Variable: Kepuasan krj

$$I = 3,984 + 0,267X_1 + 0,214X_2 + 0.310X_3$$

I= kepuasan kerja

X₁= insentif

X₂= komunikasi

X₃= lingkungan kerja

1. Nilai Konstanta (α) sebesar 3,984 . Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel insentif, komunikasi dan lingkungan kerja dianggap tetap maka kepuasan kerja bernilai positif. Hal tersebut berarti jika CV.Duta Karya tidak meningkatkan insentif, komunikasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan tetap meningkat.

2.Nilai koefisien regresi untuk variabel insentif (X₁) adalah sebesar 0.267 X₁ dan signifikan (nilai probabilitasnya= 0,02 atau di bawah 5 %). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel insentif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika insentif semakin meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat pula.

3.Nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X₂) adalah sebesar 0,214 X₂, dan signifikan (nilai probabilitasnya= 0,037 atau di bawah 5%). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja , Hal ini dapat diartikan bahwa jika komunikasi semakin meningkat maka kepuasan akan meningkat pula.

4. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 0,310 X_3 dan signifikan (nilai probabilitasnya= 0,07 atau di bawah 5 %). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja semakin meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat pula.

Regresi berganda tahap 2

$$Y = 2,153 + 0,202X_1 + 0,235X_2 +$$

$$0,201X_3 + 0,259 I$$

Keterangan :

- I = kepuasan kerja/intervening
- Y = produktivitas kerja
- X_1 = insentif
- X_2 = komunikasi
- X_3 = lingkungan kerja

b. Nilai koefisien regresi untuk variabel insentif (X_1) adalah sebesar 0.202 X_1 dan signifikan (nilai probabilitasnya= 0,013 atau di bawah 5 %). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel insentif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas. Hal ini dapat diartikan bahwa jika insentif semakin meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat pula.

c. Nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X_2) adalah sebesar 0,235 X_2 , dan signifikan (nilai probabilitasnya= 0,001 atau di bawah 5%). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kepuasan terhadap produktivitas.

d. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 0,201 X_3 dan signifikan (nilai probabilitasnya= 0,013 atau di bawah 5 %). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kepuasan terhadap produktivitas kerja.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,153	,961		2,241	,028		
Insentif	,202	,079	,232	2,552	,013	,344	2,910
Komunikasi	,235	,071	,275	3,318	,001	,412	2,428
Lingkungan Kerja	,201	,079	,217	2,530	,013	,388	2,590
Kepuasan Krj	,259	,075	,278	3,463	,001	,441	2,268

a. Dependent Variable: Produktivitas

a. Nilai Konstanta (α) sebesar 2,153 . Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel insentif, komunikasi , lingkungan kerja dan kepuasan kerja dianggap tetap maka produktivitas kerja bernilai positif. Hal tersebut berarti jika CV.Duta Karya tidak meningkatkan insentif, komunikasi , lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka produktivitas kerja karyawan tetap meningkat.

4.5 uji determinasi tahap 1

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,747 ^a	,559	,543	2,185	1,908

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Insentif

b. Dependent Variable: Kepuasan Krj

nilai determinasi (*Adjusted R square*) hasil hitung adalah sebesar 0,543. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikatnya sebesar 54,3 %, di mana

sisanya yaitu sebesar 45,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji determinasi tahap 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 ^a	.768	.757	1.486	2.153

nilai determinasi (*Adjusted R square*) hasil hitung adalah sebesar 0,757. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel intervening (kepuasan kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikatnya (produktivitas) sebesar 75,7 %, di mana sisanya yaitu sebesar 24,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.6 uji parsial / uji t table, tahap 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.984	1.343		2.966	.
insentif	.267	.113	.285	2.369	.
komunikasi	.214	.101	.234	2.116	.
Lingkungan kerja	.310	.112	.312	2.781	.

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Pengujian hipotesis variabel insentif (X₁) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (2,389) > t_{tabel} (1,99)$ sehingga t_{hitung} terletak pada daerah penolakan Ho atau di daerah penerimaan Ha, maka Ha diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan insentif (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengujian hipotesis variabel komunikasi (X₂) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

nilai $t_{hitung} (2,116) > t_{tabel} (1,66)$ sehingga t_{hitung} terletak pada daerah penolakan Ho atau di daerah penerimaan Ha, maka Ha diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan

komunikasi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja (X₃) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)

nilai $t_{hitung} (2,781) > t_{tabel} (1,99)$ sehingga t_{hitung} terletak pada daerah penerimaan Ho atau di daerah penolakan Ha, maka Ho diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X₃) terhadap kepuasan kerja (Y)

uji parsial / uji t tabel , tahap 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.153	.961		2.241	.028		
Insentif	.202	.079	.232	2.552	.013	.344	2.910
Komunikasi	.235	.071	.275	3.318	.001	.412	2.428
Lingkungan Kerja	.201	.079	.217	2.530	.013	.386	2.590
Kepuasan krj	.259	.075	.278	3.469	.001	.441	2.266

a. Dependent Variable: Produktivitas

Pengujian hipotesis variabel insentif (X₁) terhadap variabel produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (2,552) > t_{tabel} (1,99)$ sehingga t_{hitung} terletak pada daerah penolakan Ho atau di daerah penerimaan Ha, maka Ha diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan insentif (X₁) terhadap produktivitas kerja (Y).

Pengujian hipotesis variabel komunikasi (X₂) terhadap variabel produktivitas kerja (Y)

nilai $t_{hitung} (3,318) > t_{tabel} (1,66)$ sehingga t_{hitung} terletak pada daerah penolakan Ho atau di daerah penerimaan Ha, maka Ha diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan

komunikasi (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y).

Pengujian hipotesis variabel lingkungan kerja (X₃) terhadap variabel produktivitas kerja (Y)

nilai t_{hitung} (2,530) > t_{tabel} (1,99) sehingga t_{hitung} terletak pada daerah penerimaan Ho atau di daerah penolakan Ha, maka Ho diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X₃) terhadap produktivitas kerja (Y)

4.7 uji F tabel / uji simultan tahap 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.554	3	167.185	35.024	.000 ^a
	Residual	396.193	83	4.773		
	Total	897.747	86			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Insentif
 b. Dependent Variable: Kepuasan krj

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 35,024 > F tabel = 2,71 , α = 0.05 dapat dilihat dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan), sehingga model ini layak digunakan.

Ada pengaruh secara simultan antara insentif, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di CV.Duta Karya

Uji F tabel tahap 2

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.691	4	149.673	67.812	.000 ^a
	Residual	180.987	82	2.207		
	Total	779.678	86			

a. Predictors: (Constant), insentif, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja
 b. Dep. Variable: produktivitas kerja
 sumber : data primer diolah 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 67,812 > F tabel = 2,71 , α = 0.05 dapat dilihat dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 (signifikan), sehingga model ini layak digunakan.

Ada pengaruh positif dan significant variabel insentif, komunikasi , lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

BAB V : PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji F tahap 1 , F hitung 35,024 > F tabel = 2,71 , α = 0.05 diperoleh bahwa variabel insentif, komunikasi, lingkungan kerja secara bersama - sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerj di CV.Duta Karya.
2. Berdasarkan hasil uji F tahap 2 diperoleh F hitung 67,812 > F tabel = 2,71 , α = 0.05 yang berarti bahwa variabel insentif, komunikasi, lingkungan kerja , kepuasan kerja secara bersama - sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di CV.Duta Karya
3. Persamaan regresi sebagai berikut tahap 1 :

$$I = 3,984 + 0,267X_1 + 0,214X_2 + 0.310X_3$$

Persamaan regresi tahap 2

$$Y = 2,153 + 0,202X_1 + 0,235X_2 + 0.201X_3 + 0,259 I$$

4. Uji determinasi tahap 1 menunjukkan variasi variabel kepuasan kerja karyawan di CV.Duta Karya dapat diterangkan oleh variabel insentif, komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 54,3 %, di mana sisanya yaitu sebesar 45,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5. Uji determinasi tahap 2 menunjukkan variasi variabel produktivitas kerja karyawan di CV.Duta Karya dapat diterangkan oleh variabel insentif,

komunikasi , lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 75,7 %, di mana sisanya yaitu sebesar 24,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

1. Berdasarkan uji partial tahap 1, komunikasi (2,116) menghasilkan angka yang paling kecil dibanding dengan variable lain, sehingga diharapkan CV. Duta Karya hendaknya memperbaiki komunikasi dengan karyawan dengan cara mengadakan pertemuan rutin untuk menyamakan persepsi agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.
2. Variable-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja belum diteliti cukup besar, sehingga diharapkan ada penelitian mendatang untuk melengkapi penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Karena terbatasnya waktu hasil dari penelitian ini jauh dari sempurna. Di samping itu variabel yang diteliti masih terbatas hanya variabel insentif, komunikasi, lingkungan kerja,kepuasan kerja dan produktivitas kerja.
2. Obyek penelitian masih terbatas di CV.Duta karya, belum mencakup perusahaan yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Pramono, (2012), Pengaruh kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepeimpinan terhadap kenerja karyawan, PT. ADI MITRA PRATAMA Semarang,

Diterbitkan : Dinamika Manajemen Vol. 1 No.5 Juli 2012

Cahyono. Ary, (2012) Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawyatan Daha Kediri Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 1, Juni 2012

Dewi Anggreini, 2004, *Pengaruh Kemampuan kerja pegawai dan Kejelasan Peran Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Pelayanan Pajak Semarang Selatan.*

Dian Venti Riandaanii Ingsih, (2014), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels Semarang, Diakses pada tanggal 19 Agustus 2015.

Fitri Cinta Utami, (2014), Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo) Naskah Publikasi, Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi Universitas Muhamadiyah Surakarta.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang:

- Badan Penerbit Universitas
Diponegoro
- Manusia Perusahaan, Penerbit
Rosdakarya Bandung.
- Hadi, Sutrisno, 2007. *Statistik H*,
Yogyakarta, Yasbit Fakultas
Psikologi UGM.
- Mardalis, 2007, *Metode Penelitian Suatu
Pendekatan Proposal*, Penerbit,
Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko. T. Hani, 2005, *Manajemen
Personalia dan Manajemen
Sumber Daya Manusia*, BPFE ,
Yogyakarta,
- Mathis-John H. Jackson. Robert L..2006
Human Resource Management,
Edisi 10, Salemba Empat,
Jakarta.
- Hartono, 2011, *Statistik Untuk Penelitian*,
Penerbit Pustaka Pelajar,
Yogyakarta,
- Moenir, 2002. *Latihan dan Pengembangan
Pegawai*, Bandung : Penerbit
Alumni LAN Bandung.
- Hasan M. Iqbal.2002, *Metodologi
Penelitian dan Aplikasinya*,
Ghalia, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2000, *Manajemen
Personalia*, Penerbit Andi Ofset,
Yogyakarta.
- Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Penerbit Bumi Aksara
Jakarta
- Nitisemito, Alex S.,1992, *Pengantar
Manajemen*, Penerbit Andi
Yogyakarta
- Husnan, Suad,2002, *Manajemen Produksi
dan Operasional*, BPEFE,
Yogyakarta
- P. Robbins. Stephen, 2006, *Prilaku
Organisasi*, Penerbit PT. Indeks
Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Iqbal, M. Hasan, 2002, *Metodologi
Penelitian dan Aplikasinya*,
Ghalia, Jakarta.
- Pabundu Tika, Moh.2010, *Budaya
Organisasi dan Peningkatan
Kinerja Perusaha*, Penerbit, PT.
Bumi Aksara, Jakarta
- Kartono, Kartini. 1985. *Perilaku
Organisasi, Konsep Dasar dan
Aplikasinya*. CV. Rajawali.
Jakarta
- Permana, Niko, (2013), Pengaruh
kepemimpinan,
motivasi,lingkungan kerja dan
disiplin kerja,terhadap kinerja
karyawan Pada PT. INDONESIA
POWER SEMARANG, Scientific
Work Documents | Final Project |
Manajemen - S1 | Fakultas
Ekonomi & Bisnis | Universitas
Dian Nuswantoro Semarang.
- Keith Davis, Human Behavior at Work 1985
*Organizational Behavior, New
Delhi, tata Mc*. Graw Hill
Publishing Company.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2009,
Manajemen Sumber Daya

- Sartono, 2008, ***Pengaruh Kepemimpinan, Profesional, Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Universitas Sebelas Maret Surakarta Vol. 1, No. 1 (Maret 2008) Jurnal Ilmiah.*** Kehidupan Penerbit, Mandar Maju Bandung
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti, 2007 ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*** Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2005, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Simanjuntak, Payaman. J, 1998. ***Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia***, LPFE-UI, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, 1997, ***Metode Penelitian Survey***, LP3ES, Jakarta
- Sondang P. Siagian, 2006, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta,
- Sugiyono, 2009, ***Metode Penelitian Bisnis***, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2009. ***Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek.***, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suhendra.K, 2008, ***Manajemen dan Organisasi Dalam Realitas***
- Sukmasari Hentry, (2011), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang Disusun Diakses pada tanggal 19 Agustus 2015.
- Utami, Hartono, (2010), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 58 – 67
- Sutrisno. Edy, 2009, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar, Husein. 2003, ***Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi***. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Winardi. (2001). ***Pengembangan Sumber Daya Manusia***. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jaskarta.

