PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. MITRA PINASTHIKA MULIA, SURABAYA

[1)] Sandi Pamungkas, [2)] Safa'at, [3)] Shobikin Amin
Email : safaat@stiemahardhika.ac.id
Mahasiswa Prodi Manajemen
STIE Mahardhika Surabaya

Abstract

The study entitled "The Influence of Motivation, Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on Work Productivity" at PT. Mitra Pinasthika Mulia. aims to 1) to know the direct effect of the motivation variable on productivity. 2) to know the indirect effect of motivation variable on productivity through job satisfaction. 3) to know the direct effect of disciplinary variables on productivity. 4) to know the indirect effect of variable discipline on productivity through job satisfaction 5) to know the direct effect of environmental variables on productivity 6) to know the indirect effect of environmental variables on productivity through employee job satisfaction at PT. Mitra Pinasthika Mulia.Approach in this research use explanatory research with survey method (survey method) with technique of random sampling simple to 60 responder. Data collection techniques are questionnaires, interviews, surveys and documentaries. While the data taken are primary and secondary data, while the data analysis technique using path analysis in searching direct and indirect relationship using substructural persuasion 1 and substructural 2 persuasion.Result of research indicate that: 1) direct influence from Motivation variable to Productivity is equal to 0,595. 2) indirect effect of variable of motivation to productivity is 0,030. 3) direct influence variable Work discipline on Productivity is 0.225. 4) Indirect effect of variable Discipline of work on Productivity is equal to 0.0117. 5) Direct influence of work environment variable to work productivity equal to 0,024. 6) indirect influence of variable Work environment to work productivity of 0.001.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction and Work Productivity.

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki peranan utama dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan potensi yang besar akan keberlangsungan roda perusahaan. Peran utama tersebut harus dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dengan mempunyai potensi potensi yang mumpuni dalam perusahaan untuk digunakan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil maksimal.

Sumber Daya Manusia atau *humanrecources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yangdapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untukmenghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusiayang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampubekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis,yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa. Untuk memenuhikebutuhan masyarakat. Dalam pelaksanaan pencapaian tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah bagi dunia usaha, karena faktor mendorong semangat kerja adalah memberi motivasi, disiplin ,dan lingkungan kerja untuk memperoleh hasil kepuasan kerja untuk suatu dorongan atau rangsangan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, dalam hal ini perilaku yang dimaksud adalah kegiatan yang harus dilakukan karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses prilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangakan elemen yang terkandung dalam motivas imeliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan". Berdasarkan pendapat diatas dapat dimatakan bahwa motivasi timbul

dari dalam diri pegawai tersebut atau rangsangan yang timbul dari luar. Setiap perusahaan memberikan rangsangan dan dorongan agar setiap karyawan atau sumber daya manusia dari setiap devisi termotivasi dan memiliki ide ide atau kinerja yang efektif untuk menghasilkan output dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hsil kinerjanya . Motivasi kerja dapat di pandang sebagai perubahan energy dalam diri seseorang yang di tandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Seperti yang di kemukakan oleh wibowo (2010:379) "

Di samping itu disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Seorang pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah di tetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut di splin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja,dan terwujudnya tujuan perusahaan pegawai dan atasan , oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Dan juga lingkungan kerja yang signifikan dapat juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam tugas dan kewajibannya di perusahaan. Lingkungan kerja yang seperti ini sendiri terdiri atas fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan dan tidak dapat di pisahkan dari usaha pengembangan kinerja lingkungan yang segar, nyaman dan memenuhi standart dan kebutuhan layak akan memberikan kontribusi yang baik terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan setiap tugasnya yang berdampak pada kinerja yang baik lingkungan kkerja non fisik meliputi keramahan sikap karyawan ,sikap saling menghargai dikala perbedaan pendapat dan lain sebagainya adalah salah satu syarat wajib untuk terus menerus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bias membina kinerja mereka secara terus menerus. Menurut Schultz & Schultz (2010:254) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Demikian halnya dengan PT. Mitra Pinasthika Mulia yang berada di Jalan Simpang Dukuh 42-44. Surabaya juga sangat membutuhkan adanya motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang baik agar dapat memperoleh kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tercapai secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas maka di lakukan penelitian dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. MITRA PINASTHIKA MULIA, SURABAYA."

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai halyang spesifik untuk sesuai dengan tujuan individusikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invicible* yang memberikan kekuatanuntuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan Menurut Rivai & Sagala (2013:825).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh lansung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) linkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

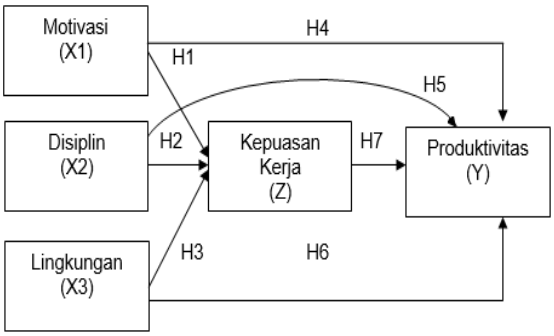
Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadapkepuasan kerja mencerminkanperasaan pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Handoko (2013), Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku yang negatif dan pada giliranya akan dapat menimbulkan frustasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja lebih baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.pendapat tersebut didukung.

Produktivitas dapat di lihat dari berbagai sudut pandang tergantung tujuan masing–masing organisasi, misalnya untuk mencapai tujuan mendapatkan *profit* (laba) dan untuk kepuasan pelanggan. Untuk mendefinisikan produktivitas ada beberapa konsep, yaitu : Produktivitas berkaitan dengan hubungan antara output dan input menurut handoko (2013:28).

Penelitian Terdahulu

pembahasan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan Venny Astriana (2010). Yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (*study* kasus PT. Hantam Inti Makmur, Surabaya). Dan penelitian yang di lakukan ahmad badawi (2013) yang menytakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.(*study* kasus PT.PDAM).

Kerangka Konseptual



H1 : Faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MITRA PINASTHIKA MULIA SURABAYA

H2 : Faktor Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MITRA PINASTHIKA MULIA SURABAYA

H3 : Faktor Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MITRA PINASTHIKA MULIA SURABAYA

H4 : Faktor Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. MITRA PINASTHIKA MULIA SURABAYA

H5 : Faktor Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. MITRA PINASTHIKA MULIA SURABAYA

H6 : Faktor Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. MITRA PINASTHIKA MULIA SURABAYA

H7 : Faktor kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. MITRA PINASTHIKA MULIA SURABAYA

METODE PENELITIAN

Populasi dan sempel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya, yang berjumlah 60 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut (Sugiyono, 2012: 91). Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betu-betul *representative* (mewakili).

Untuk pengambilan sampel pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori sugiyono, 2012:71 yaitu pada tabel penentuan jumlah sampel pada populasi tertentu dengan taraf a = 5%, dan sampel yang ditentukan minimal 51 orang, tetapi unutuk menghindari ketidak valitan data peneliti mengambil jumlah 60 orang (sesuai jumlah populasi) PT. Mitra Pinasthika Mulia Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Reseach*)
   Merupakan cara perolehan data dengan membaca, mempelajari dan memahami dari buku literatur atau sumber lainnya yang ada di perpustakaan guna menunjang pengumpulan data perusahaan, maka diperlukan metode kepustakaan dimana *literature* tersebut berhubungan dengan permasalahan.
2. Studi Lapangan (*Field Research*)
   Sebagai suatu upaya dengan melakukan survei terhadap objek yang akan diteliti untuk memperoleh data primer secara langsung melalui:
   a. Observasi
      Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Pengamatan pada karyawan bagian produksi tentang motivasi dan Kepuasan kerja di PT. Mitra Pinasthika Mulia.
   b. *Interview*
      Teknik ini dilakukan dengancara melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden. Hal ini dilakukan untuk memperjelas terhadap pertanyaan yang dianggap kurang jelas oleh responden.Disamping itu, teknik ini juga untuk memperoleh informasi mengenai perihal yang mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja serta suasana dan situasi melatar belakanginya.
   c. Kuesioner
      Peneliti menyebarkan kuesioner atau pertanyaan (angket) yang telah ditetapkan kepada responden untuk dijawab dan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Merurut Sugiyono (2012:142) dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dan cepat. Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala *LIKERT*.

Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
2. Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Data yang di peroleh dari instrument pengumpulan data adalah data yang berkaitan dengan skala motivasi kerja, displin kerja, lingkungan kerja,kepuasan kerja, dan produktivitas kerja. Adapun data tersebut bersifat kuantitatif.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Penelitian ini meneliti uji deskriptif karena

penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini suatu populasi. Tujuannya penelitian deskriptif adalah untuk menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* materi yang akan di teliti. Serta dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positifme, menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetis yang telah diterapkan.

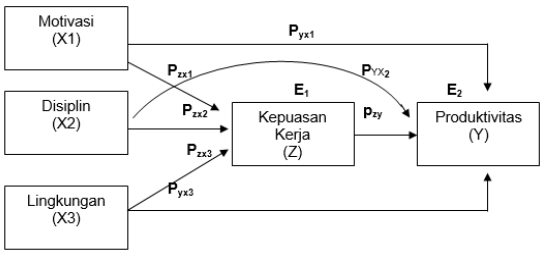
Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, bertujuan untuk mengumpulkan sejumlah besar variable mengenai sejumlah besar individu melalui alat pengukur wawancara berupa daftar pertanyaan yang berbentuk suatu kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik inferensial adalah teknik statistika yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Metode Analisis

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda.Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1, X_2 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z. "Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang tejadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung". (Robert D. Retherford 2012).

Sedangkan definisi lain mengatakan: "Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel." (Paul Webley 2012).

Dan dalam mencari hubungan langsung serta tidak langsung dapat digunakan persamaahn substruktural sebagai berikut :



Gambar
Kerangka analisis jalur

Z= ρZX + e

Subsruktural 1

Y= ρZX + ρYZ + e

Substruktural 2

Keterangan :

X : Variabel Bebas
Z : Variabel Intervening
Y : Variabel Terikat
e : Standard Erorr
ρ : Koefisien Jalur

Jadi secara sistematik *path analysis* mengikutu model struktural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model *path analysis* yaitu dengan merumuskan persamaan struktural dan diagram jalur yang didasarkan kajian teori tertentu uang telah diuraikan. Menurut Solimun (2012:56) Informasi diberikan apabila tujuan penelitian ingin mendapatkan model untuk kepentingan prediksi, maka yang tepat digunakan adalah model struktural. Asumsi yang mendasari *path analysis* menurut Riduwan (2015 : 2) adalah sebagai berikut :

1. Pada model *path analysis* hubungan antar variabel bersifat linier, adaptif dan bersifat normal.
2. Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kualitas yang berbalik.
3. Variabel terikat atau endogen minimal dalam skala ukur interval dan *ratio.*
4. Menggunakan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai anggota sampel

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan statistic, maka dapat diketahui bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, dengan dibuktikan pertanyaan variable-variabel yang diteliti memiliki nilai sinifikansi kurang dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan variable yang disebarkan kepada respoden dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada variable X1, X2, X3, Z dan Y adalah antara 0,61 sampai dengan 0.80 yang

berarti bahwa data yang digunakan pada variabel ini reliabel (layak).

Selain itu dalam penelitian ini berdasarkan uji asumsi klasik juga telah memenuhi syarat yaitu data yang digunakan normal, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi indikasi multikolinearitas dan juga tidak terjadi auto korelasi.

Terlihat bahwa pada kolom Sig. pada table ANOVA nilai Sig. adalah sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 (sig 0.000 < 0.05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan. Jadi variabel motivasi (x1), disiplin (x2) dan lingkungan kerja (x3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

Dan nilai R *Square* sebesar 0.327 ini menandakan bahwa secara simultan variabel motivasi (x1), disiplin (x2) dan lingkungan kerja (x3)memiliki kontribusi sebesar 32.7 % (lihat nilai R square pada tabel Model Summary) dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel kepuasan kerja (Z) sedangkan sisanya sebesar 67.3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pada bagian Anova (uji F) terlihat bahwa secara simultan variable X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Z yang ditunjukkan dari nilai Sig. 0,000 < Alpha 5% (tolak hipotesis nol dan terima hipotesis alternatif atau uji F berpengaruh signifikan).

Pada koefisien, uji t/parsial terlihat bahwa variable motivasi dan disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.740 dan 0.095 > Alpha 5% (0.05) sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z) yang ditunjukkan oleh nilai Signifikansinya 0.000 < Alpha 5% (0.05).

Terlihat bahwa pada kolom Sig.sub struktural 2 pada table ANOVA nilai Sig. adalah sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 (sig 0.000 < 0.05), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan. Jadi variabel motivasi (x1), disiplin (x2) dan lingkungan kerja (x3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z).

Dan nilai R *Square* sebesar 0.327 ini menandakan bahwa secara simultan variabel motivasi (x1), disiplin (x2) dan lingkungan kerja (x3)memiliki kontribusi sebesar 32.7 % (lihat nilai R square pada tabel Model Summary) dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel kepuasan kerja (Z) sedangkan sisanya sebesar 67.3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pada bagian Anova (uji F) terlihat bahwa secara simultan variable X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Z yang ditunjukkan dari nilai Sig. 0,000 < Alpha 5% (tolak hipotesis nol dan terima hipotesis alternatif atau uji F berpengaruh signifikan).

Pada koefisien, uji t/parsial terlihat bahwa variabel X1 secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas (Y) yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0.000 < Alpha 5% (0.05) sedangkan X2, X3 dan Z secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas (Y) dibuktikan dengan nilai signifikansinya > Alpha 5% (0.05).

Dari tabel hasil olahan SPSS versi 19.0 maka dapat digambarkan nilai parsial dari masing-masing jalur dari jalur path analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Dari nilai yang didapatkan maka dapat diintepretasikan sebagai berikut:

1. Variabelmotivasi memiliki pengaruh langsung (*Direct Effect)* terhadap produktivitas (X1 → Y) sebesar 0.595.
2. Variabel motivasi memiliki pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect)* terhadap produktivitas (X1 → Z → Y) sebesar (0.595) x (0.052) = 0.030.
3. Variabel disiplin (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas (X2 → Y) sebesar 0.225.
4. Variabel disiplin memiliki pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect)* terhadap produktivitas (X2 → Z → Y) sebesar (0.225) x (0.052) = 0.0117.
5. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas (X3 → Y) sebesar 0.024.
6. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect)* terhadap produktivitas (X2 → Z → Y) sebesar (0.024) x 0.052) = 0.001.

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan pada bab diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, ini mengidikasikan bahwa motivasi yang diperoleh karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia saat ini sudah cukup dan karyawan juga sudah merasa puas.
2. Variabel disiplin tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mengindikasikan disiplin yang diterapkan karyawan sudah sesuai standart yang ditetapkan perusahaan PT. Mitra Pinasthika Mulia.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini mengindikasikan bahwa karyawan menginginkan adanya lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman pada PT. Mitra Pinasthika Mulia.
4. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, ini mengidikasikan bahwa karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia dalam peningkatan produktivitas membutuhkan motivasi yang baik.
5. Variabel disiplin tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini mengindikasikan disiplin yang diterapkan karyawan sudah sesuai standart yang ditetapkan perusahaan PT. Mitra Pinasthika Mulia.
6. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, ini mengindikasikan bahwa karyawan menginginkan adanya lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman pada PT. Mitra Pinasthika Mulia untuk meningkatkan produktivitas mereka..
7. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Mitra Pinasthika Mulia memerlukan rasa kepuasan dalam pekerjaan yang dikerjakan, baik dalam hasil kerja maupun rasa puas dalam psikologis untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Daftar Pustaka

Alex S. Nitisemito. 2013. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.

Handoko. 2013. *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE*. Yogyakarta.

Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill.

Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Malayu Hasibuan . 2013. *Manajemen Suber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta. Bumi Askara.

Mulyadi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Med.

Panca Adhe. 2016. Motivasi Kerja, Kesejahteraan Keryawan,Lingkungan kerja Dan Pengembangan Karir Tehadap Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Pristama Surabaya: STIE Mahardika Surabaya.

Riduwan dan Kuncoro. 2015. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins. 2013. *Perilaku Organisasi, Edisi 14*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Schultz, D., & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama.

Siagian. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.

Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE.

Simanjutak, Markus Doddy. 2013. *Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. Tesis*. Medan : Universitas Sumatera Utara.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno, & Priansa, Donni J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.resco.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja; Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

Yoga Bramasta. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Optimlisasi Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur: STIE Mahardika Surabaya

Yuniarsih, Tjutju, Suwanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta.