



**PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRI HIJAU
(PERKEBUNAN) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

**NUR ASTRIA NINGSIH
1615310241**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NUR ASTRIA NINGSIH
NPM : 1615310241
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. PUTRI HIJAU
(PERKEBUNAN) MEDAN.

MEDAN,

Juni 2021

KETUA PROGRAM STUDI


(Ramadhan Harahap, S.E., S.Pd., M.Si)

PEMBIMBING I


(Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., CIQR, C.DMP)

DEKAN


(Dr. Onay Medaheer, S.E., M.Ku)

PEMBIMBING II


(Indah Sari, S.S., M.Hum)





**FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : NUR ASTRIA NINGSIH
NPM : 1615310241
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PUTRI HIJAU (PERKEBUNAN) MEDAN

MEDAN, Juni 2021



KETUA

(Ramsdhan Harahap, S.E., S.Pd., M.Si) (Nohrudin Setiawan, S.E., MM., CkA, C.DMP)

ANGGOTA I

ANGGOTA II

(Indah Sari, S.S., M.Hum)

ANGGOTA III

(Dr. Kiki Farida Farina, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV

(Samria, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : NUR ASTRIA NINGSIH
Npm : 1615310241
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
PUTRI HIJAU (PERKEBUNAN) MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensinya apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2021



(NUR ASTRIA NINGSIH)
NPM: 1615310241

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Astria Ningsih
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 19 April 1999
NPM : 1615310241
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Karya Baru No. 1 Lk. 8

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 23 Oktober 2020

Yang Membuat Pernyataan



Nur Astria Ningsih

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Nur Astria Ningsih
N. P. M : 1615310241
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 19 April 1999
Alamat : Jl. Karya Baru No. 1 Lk. 8
No. HP : 081341474933
Nama Orang Tua : Sutyono/Erna Winingsih
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 26 Oktober 2020
Yang Membuat Pernyataan



Nur Astria Ningsih
1615310241



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Nur Astria Ningsih
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 19 April 1999
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310241
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3,49
 Nomor Hp : 081341474933
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan0

Atas : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

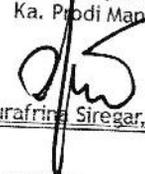
Detail Yang Tidak Perlu

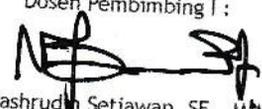
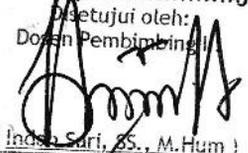

 (Ir. Bhakti Atamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 02 Desember 2019
 Pemohon,

 (Nur Astria Ningsih)

Tanggal : 17/12/19

 (Dr. Surya Nisa, S.H., M.Hum.)
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.St.)

Tanggal : 02 Desember 2019
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Nashrudin Setiawan, SE., MM)
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

 (Indira Sari, SS., M.Hum)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02 Revisi: 0 Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NUR ASTRIA NINGSIH
NPM : 1615310241
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
02 Oktober 2020	acc sidang bab 1-5	Disetujui	
16 Juni 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 22 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NUR ASTRIA NINGSIH
NPM : 1615310241
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Indah Sari, SS., M.Hum
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 September 2020	BIMBINGAN SKRIPSI BAB 1-5	Revisi	
23 September 2020	REVISI	Revisi	
23 September 2020	REVISI ABSTRAK	Revisi	
02 Oktober 2020	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	
21 Juni 2021	ACC JILID LUX	Disetujui	

Medan, 22 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Indah Sari, SS., M.Hum



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE, M.M
 Dosen Pembimbing II : Indah Sari, S.S, M. Hum
 Nama Mahasiswa : NUR ASTRIA NINGSIH
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310241
 Bidang Pendidikan : Strata 1 (S-1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh semangat kerja, Disiplin kerja, Dan
 Kemampuan kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan
 Pada PT. Perti Hijau (Pakebunan) Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
12/2020	systematika penulisan proposal		
13/2020	Revisi		
13/2020	Tanda tangan persetujuan seminar proposal		

Medan, 10 Januari 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE, M.M
 Dosen Pembimbing II : Kudoh Sari, S.S, M.Hum
 Nama Mahasiswa : NUR ASTRIA NINGSIH
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310241
 Bidang Pendidikan : Strata 1 (S-1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Praktek Hivitas Kerja Karyawan Pada PT. Puri Hijau C Perkebunan Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/1/2020	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	Nf	diperbaiki
	Bab II Definisi Operasional	Nf	diperbaiki
20/1/2020	Bab III Populasi Sampel	Nf	diperbaiki
21/1/2020	acc sampul	Nf	

Duplis I

(Handwritten signature)

Hashrudin Setiawan, SE, M.M



Medan, 10 Januari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan

(Handwritten signature of Dean)

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

FM-BPAA-2012-038

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Dosen Pembimbing II : Indah Sari, S.S., M.Hum
Nama Mahasiswa : NUR ASTRIA NINGSIH
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310241
Jenjang Pendidikan : Strata -1 (S-1)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/8/2020	Bab I & Identifikasi Masalah	Nf	Luput buku
15/8/2020	Bab III & II. Rumusan Sampel.	Nf	~
18/8/2020	Bab IV & V.	Nf	~
2/9/2020	ace silang meja hijau.	Nf	

Doping I.

Medan, 26 Agustus 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,

Nashrudin Setiawan, SE., MM.



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email. unpad@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Nashrudin Seliawan, SE., M.M
Dosen Pembimbing II : Indah Sari, S.S., M.Hum
Nama Mahasiswa : NUR ASTRIA NINGSIH
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310241
Jenjang Pendidikan : Strata-1 (S-1)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
8/9/2020	Systematika Bab 1-5		
12/9/2020	Revisi Bab 1-5		
16/9/2020	Revisi Bab 1-5		
17/9/2020	Penulisan abstrak		
19/9/2020	Revisi abstrak		
24/9/2020	ACC endang meja hijau		

Medan, 24 September 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Pembimbing 2

Indah Sari S.S., M.Hum



Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Ace sedang mja lje
15/9/20

Ace sedang Meja
Hijau
21/9/2020



2/9/20

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRI HIJAU
(PERKEBUNAN) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

NUR ASTRIA NINGSIH
1615310241

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Ace. sidag mte bje
15
19
2/9 '20.



**PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRI HIJAU
(PERKEBUNAN) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

NUR ASTRIA NINGSIH

1615310241

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Acc seminar

proposal

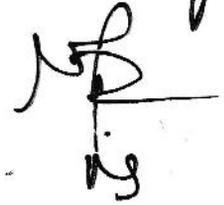


2/3/2020



22/1/2020

Acc lengkap



**PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT PUTRI HIJAU
(PERKEBUNAN) MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Univeritas pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

NUR ASTRIA NINGSIH

1615310241

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3220/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
nama saudara/i:

Nama : Nur Astria Ningsih
NIM : 1615310241
Tingkat/Semester : Akhir
Jurusan/Fakultas : SOSIAL SAINS
Kelas/Prodi : Manajemen

Wajibannya terhitung sejak tanggal 27 Oktober 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
jika tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 27 Oktober 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

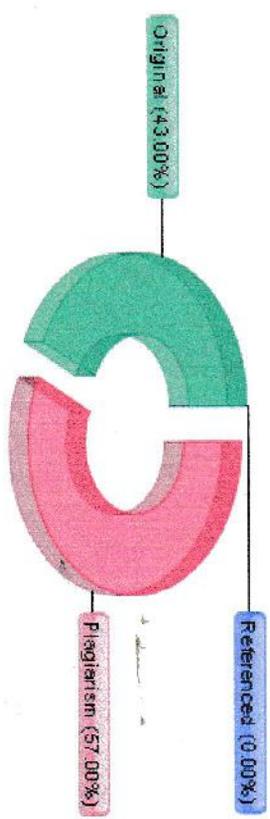

Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 02-Oct-20 10:30:15

Analyzed document: Nur Astra Ningsih_1615310241_Manajemen.doc Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- % 56** **wrds: 7091** <http://repository.uin-alaudlin.ac.id/14311/1/rismaniasari.pdf> ~ text=signifikan%2...
- % 49** **wrds: 6371** <https://journal.steanakop.ac.id/index.php/urner/article/download/187/90>
- % 48** **wrds: 6646** <http://repository.ujnyk.ac.id/1307/1/SKRIPSI.pdf>

[Show other Sources.]

Processed resources details:

[Show other Sources.]

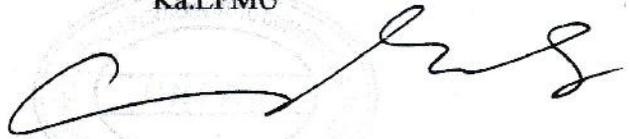
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Astria Ningsih
NPM : 1615310241
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PUTRI HIJAU (PERKEBUNAN) MEDAN.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 23 Oktober 2020



Nur Astria Ningsih

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 22 Juni 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NUR ASTRIA NINGSIH
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 19 April 1999
 Nama Orang Tua : Sutyono
 N. P. M : 1615310241
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081341474933
 Alamat : Jl. Karya Baru No. 1 Lk. 8

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentul dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



NUR ASTRIA NINGSIH
 1615310241

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (astli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Dasar pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 46 karyawan internal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan pada hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 59,4%. Sedangkan sisanya 40,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to prove the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee performance empirically at PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. This study was conducted at PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. This study used quantitative method. Data analysis techniques used the classic assumption test, multiple linear regression test, and the coefficient of determination (Adjusted R Square). The basis of sampling in this study using random sampling with a total sample of 30 internal employees. The results of this study indicated that work discipline, work motivation and work environment had a positive and significant effect on employee performance partially. Moreover, work discipline, work motivation and work environment had a positive and significant effect on employee performance simultaneously. This could be seen in the results of the coefficient of determination (Adjusted R Square) which meant that the variability of the dependent variable that could be described by the independent variable was 50.9%. While the remaining 40.6% was described by other variables not included in the regression model.

Keywords: Motivation, Discipline, Ability, Productivity

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanna Waa Ta'ala karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul: **“Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan”**.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., CIQnR., C.DMP selaku dosen pembimbing 1 (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.

5. Ibu Indah Sari, S.S., M.Hum selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang sudah banyak memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi.
6. Seluruh dosen dan pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Bapak Ir. Tatarajo Angkasa, MBA, selaku pimpinan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
8. Terkhusus kedua orang tua penulis Ayah dan Ibu, Sutyono dan Erna Winingsih yang telah memberikan semangat, do'a dan kasih sayang kepada penulis.
9. Kepada kakak dan adik Penulis, Mifta Khairunnisa, Ilham Maulana Zul Azri dan Azka Alfarizi yang telah memberikan dukungan dan do'a kepada penulis.
10. Sahabat-sahabat penulis, Dinda Chairunisa Sinaga dan Ayu Lestari yang telah banyak memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyempurnakan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu segala kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Medan, Juni 2021

Nur Astria Ningsih
NPM: 1615310241

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	8
F. Keaslian Penelitian	9
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	11
1. Produktivitas kerja Karyawan	11
2. Semangat Kerja	16
3. Disiplin Kerja	20
4. Kemampuan Kerja	22
5. Pengaruh Semangat, Disiplin & Kemampuan.....	24
B. Penelitian Terdahulu	2
C. Kerangka Konseptual.....	27
D. Hipotesis	29
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	30
C. Populasi Dan Sampel/Jenis Dan Sumber Data.....	31
D. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Gambaran Umum Objek penelitian.....	42
2. Uji Kualitas Data.....	47

3. Uji Reabilitas.....	49
4. Uji Asumsi Kalsik.....	49
5. Uji Regresi Linear Berganda.....	53
6. Uji Hipotesis.....	54
7. Koefesien Determinas R^2	57
B. Pembahasan	58
BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Semangat Kerja	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kemampuan Kerja	4
Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Produktivitas Kerja	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	31
Tabel 3.2 Data Perolehan Sampel	32
Tabel 3.3 Operasional Variabel	34
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	46
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.5 Uji Validitas	48
Tabel 4.6 Uji Reabilitas	49
Tabel 4.7 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	50
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas <i>Tolance</i> dan <i>VIF</i>	51
Tabel 4.9 Uji Autokorelasi	53
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji-t).....	55
Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji-F)	56
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	50
Gambar 4.3 Normaliti P-plot.....	50
Gambar 4.4 Grafik <i>Scatter-plot</i>	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Responden
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 8. Hasil Koefesien Determinasi (R^2)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

Perkebunan adalah segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat. Tanaman yang ditanam bukanlah tanaman yang menjadi makanan pokok maupun sayuran untuk membedakannya dengan usaha ladang dan hortikultura sayur mayur dan bunga, meski usaha penanaman pohon buah masih disebut usaha perkebunan. Tanaman yang ditanam umumnya berukuran besar dengan waktu penanaman yang relatif lama, antara kurang dari setahun hingga tahunan.

Perkebunan dibedakan dari agroforestri dan silvikultur (budidaya hutan) karena sifat intensifnya. Dalam perkebunan pemeliharaan memegang peranan penting sementara dalam agroforestri dan silvikultur, tanaman cenderung dibiarkan untuk tumbuh sesuai kondisi alam. Karena sifatnya intensif, perkebunan hampir selalu menerapkan cara budidaya monokultur, kecuali untuk komoditas tertentu, seperti lada dan vanili. Penciri sekunder, yang tidak selalu berlaku, adalah adanya instalasi pengolahan atau pengemasan terhadap hasil panen dari lahan perkebunan itu sebelum produknya dipasarkan. Perkebunan dibedakan dari usaha tani pekarangan terutama karena skala usaha dan pasar produknya.

Perkebunan dapat mengusahakan tanaman keras/industri seperti kakao, kelapa, dan teh, kelapa sawit, lada, kopi, atau tanaman hortikultura seperti pisang, anggur, dan anggrek.

Ukuran luas perkebunan sangat relatif dan tergantung volume komoditas yang dihasilkan. Namun, suatu perkebunan memerlukan suatu luas minimum untuk menjaga keuntungan melalui sistem produksi yang diterapkannya. Kepemilikan lahan bukan merupakan syarat mutlak dalam perkebunan, sehingga untuk beberapa komoditas berkembang sistem sewa-menyewa lahan atau sistem pembagian usaha, seperti Perkebunan Inti Rakyat (PIR).

PT. Putri Hijau Berkedudukan di Medan, Sumatera Utara didirikan berdasarkan Akte Notaris Marah Sutan Nasution SH No.74 tertanggal 19 Nopember 1959. Akte pendirian ini telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia melalui Surat Keputusannya No. YA. 5/6/2 tertanggal 27 Januari 1960.

Akte Pendirian ini telah diubah dan ditambah terakhir melalui Akte Notaris Marah Nasution SH No. 34 tertanggal 18 Oktober 1986. Sesuai dengan Akte Notaris Marah Nasution SH No. 37 tanggal 29 Oktober 1984, perusahaan bergerak dalam bidang perkebunan, perdagangan umum termasuk ekspor impor, menjalankan usaha industri, leveransir, pemborongan, konsultan dan bertindak sebagai agen.

Pada saat ini perusahaan hanya bergerak dalam bidang perkebunan coklat dan kelapa sawit. Susunan pengurus perusahaan sebagai berikut:

Presiden Direktur : Nyonya Mainiar Benny Sutedja.

Direktur : Tuan Anak Agung Bagus Surakusuma Sutedja.

Presiden Komisaris : Tuan Anak Agung Made Agung Bill

Sutedja. Komisaris : Tuan Soekardono.

Pada tahun 1989 perusahaan dialihkan kepada pihak lain dengan nama perusahaan yang sama yaitu PT. Putri Hijau berkedudukan di Medan dan yang sebelumnya telah diadakan rapat perubahan susunan Direksi dan Komisaris perseroan pada tanggal 7 Agustus 1989 bertempat di Kantor Notaris Linda Herawati, SH dengan susunan pengurus sebagai berikut:

Presiden Direktur : Tuan Insinyur Tatarajo Angkasa

Direktur : Tuan Humala Manurung

Presiden Komisaris : Tuan Adenan Lis

Komisaris : Nyonya Terang Br. Singarimbun

Komisaris : Nyonya Neli Br. Ginting

a) Visi dan Misi Perusahaan

Visi adalah gambaran keadaan organisasi yang ingin dicapai dimasa datang yang merupakan arahan yang bersifat menyeluruh bagi organisasi. Visi dari PT. Putri Hijau Medan adalah ***“Menjadi Perusahaan Perkebunan Sawit terintegrasi dan berwawasan lingkungan serta memberikan manfaat kepada stakeholder”***. Visi tersebut merefleksikan cita-cita perusahaan untuk menjadi produk yang bisa diandalkan.

Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan, organisasi atau lembaga dalam usaha mewujudkan visi yang telah dibuat. Misi dari PT. Putri Hijau Medan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pembangunan kebun sawit yang berwawasan lingkungan berkelanjutan.

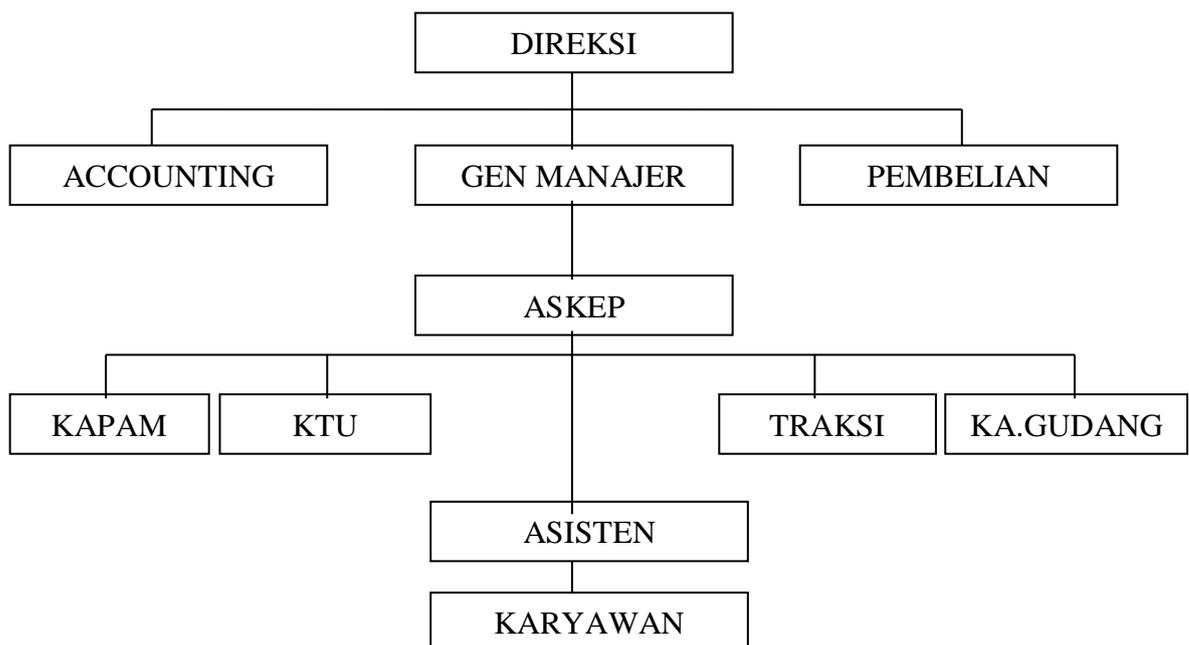
2. Meningkatkan ekonomi dan pendapatan masyarakat disekitar perkebunan.
3. Menghasilkan produk yang berkualitas dan dapat diterima secara global.
4. Membantu pemberdayaan masyarakat sekitar melalui CSR yang tepat sasaran dan tepat guna.

b) Struktur Organisasi PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

Struktur organisasi perusahaan sudah tentu menghadapi berbagai bentuk persoalan yang timbul di dalam proses usaha sehari-hari untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan terlebih dahulu, maka setiap orang yang tersangkut di dalam pengelolaan perusahaan harus mengerti dan mengetahui posisinya, tugas dan tanggung jawab yang harus dijalani setiap hari.

Untuk mengetahui apakah kegiatan usaha perusahaan dapat berjalan dengan baik atau tidak, salah satu caranya dapat dilihat dari struktur organisasi. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan



Sumber: PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

c) Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan internal PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Dari kuesioner yang disebarkan maka diperoleh hasil karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	20	40 %
2.	Perempuan	26	60 %
Jumlah		46	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak bekerja di PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 responden (60%), sedangkan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 responden (40%).

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	SMA	30	70 %
2	D3	7	13,4 %
3	D4	2	3,3 %
4	S1	4	10 %
5	S2	3	3,3 %
Jumlah		46	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA yang berjumlah 30 responden (70%), pendidikan D3 berjumlah 7

responden (13,4%), pendidikan DIV berjumlah 2 responden (3,3%), pendidikan S1 berjumlah 4 responden (10%), dan pendidikan S2 berjumlah 3 responden (3,3%).

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	18 s.d 25 Tahun	4	3,3 %
2	26 s.d 30 Tahun	12	23,3 %
3	31 s.d 40 Tahun	20	40,0 %
4	> 40 Tahun	10	33,4 %
Jumlah		46	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa usia pegawai terbanyak pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan adalah yang berusia 31-40 tahun. Usia 31-40 tahun merupakan usia produktif yang memiliki pengalaman kerja yang cukup, untuk memenuhi pencapaian target pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	1-10 Tahun	29	50 %
2	11-20 Tahun	14	47,7 %
3	>20 Tahun	3	3,3 %
Jumlah		46	100 %

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa, 15 responden atau sebanyak 50% mempunyai masa kerja 1-10 tahun, dimana mayoritas dari para karyawan berada pada masa kerja yang produktif di PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

2. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan penyebaran kuisisioner kepada seluruh karyawan internal yang berada di PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan, sebelum kuisisioner disebarkan kepada 46 responden, penulis terlebih

dahulu melakukan *try out* kepada 20 orang responden dengan memberikan 25 butir pertanyaan yang dibagi menjadi 4 variabel yaitu Semangat, disiplin dan Kemampuan dan Produktivitas Kerja Karyawan untuk menguji valid dan reliabelnya seluruh pernyataan tersebut. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas X1, X2, X3 dan Y

No Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Smg1	0.611	0.243	Valid
Smg2	0.415	0.243	Valid
Smg3	0.630	0.243	Valid
Smg4	0.547	0.243	Valid
Smg5	0.646	0.243	Valid
Smg6	0.657	0.243	Valid
Smg7	0.471	0.243	Valid
Dsp1	0.573	0.243	Valid
Dsp2	0.429	0.243	Valid
Dsp3	0.531	0.243	Valid
Dsp4	0.668	0.243	Valid
Dsp5	0.710	0.243	Valid
Dsp6	0.629	0.243	Valid
Dsp7	0.650	0.243	Valid
Dsp8	0.514	0.243	Valid
Kmpn1	0.650	0.243	Valid
Kmpn2	0.637	0.243	Valid
Kmpn3	0.648	0.243	Valid
Kmpn4	0.678	0.243	Valid
Kmpn5	0.626	0.243	Valid
Prtv1	0.701	0.243	Valid
Prtv2	0.627	0.243	Valid
Prtv3	0.730	0.243	Valid
Prtv4	0.675	0.243	Valid
Prtv5	0.531	0.243	Valid

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung > dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2) Uji Reabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$) (Ghozali, 2015:165).

Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Semangat, Disiplin, Kemampuan dan Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> ($\bar{\alpha}$)	N Of Item
Semangat Kerja	0.820	7
Disiplin Kerja	0.937	8
Kemampuan Kerja	0.855	5
Produktivitas Kerja Karyawan	0.882	5

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

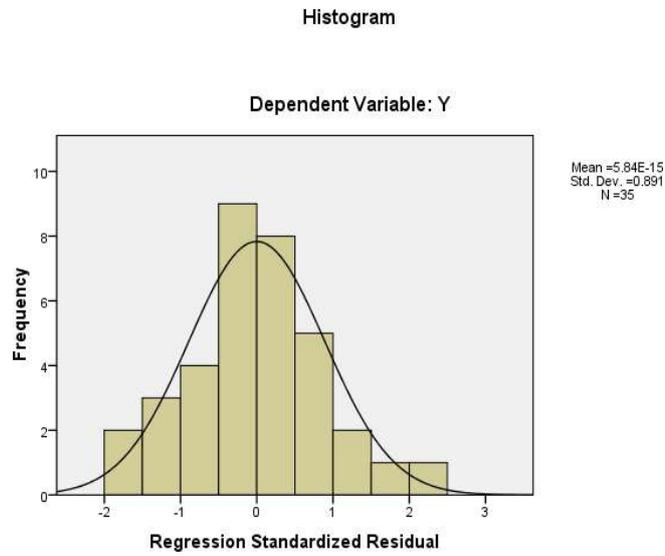
Berdasarkan hasil tabel 4.6 diatas , diketahui bahwa semua pernyataan dari variabel Semangat, Disiplin, Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$) yang lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk variabel Semangat, Disiplin dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

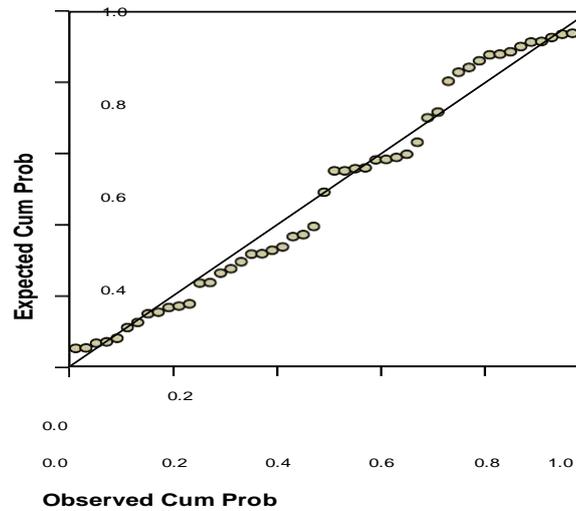
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2015: 132)

Gambar 4.2 Grafik Histogram



Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Gambar 4.3 Grafik Normality P-plot



Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Berdasarkan gambar 4.2 dan 4.3 di atas, terlihat bahwa penyebaran data (titik) menyebar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti bahwa data berdistribusi normal atau model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,94686415
	Absolute	,080
Most Extreme Differences	Positive	,080
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,440
Asymp. Sig. (2-tailed)		,990

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

2) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2015: 135), uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang di hasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Output nya tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Tolerance dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1 (Constant)		
Semangat_Kerja	.886	1.129
Disiplin_Kerja	.891	1.122
Kemampuan_Kerja	.803	1.246

a. Dependent Variable: Y

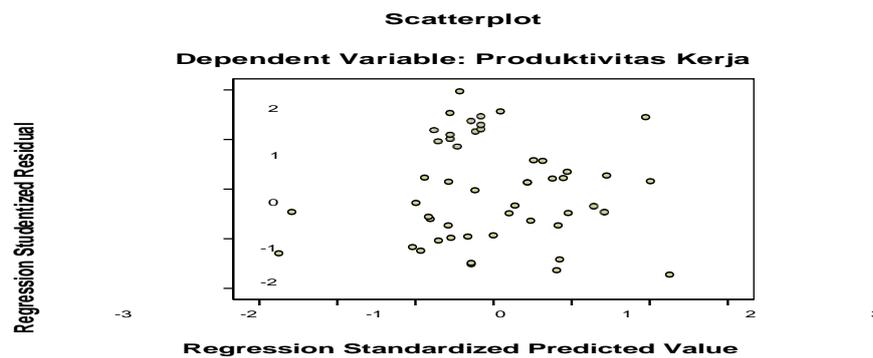
Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

3) Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Gambar 4.4 Grafik *Scatterplot*



Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Pada gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak terlihat pola tertentu. Dengan demikian pada persamaan regresi linear berganda dalam model ini tidak ada gejala atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan

variabel sebelumnya. Untuk data *time series* autokorelasi sering terjadi. Tapi untuk data yang sampelnya *crosssection* jarang terjadi karena variabel pengganggu satu berbeda dengan lainnya. Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai *durbin-watson* dibandingkan dengan tabel *durbin-watson* (d_l dan d_u). Kriteria jika $d_u < d_{hitung} < 4-d_u$ maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.9 Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.636	.594	.14803	2.261

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Berdasarkan pengujian tersebut, maka diperoleh nilai *Durbin Watson* untuk persamaan regresi yang diajukan sebesar 2,261. Nilai *Durbin-Watson* menurut tabel dengan n (jumlah data penelitian) = 46 dan k (jumlah variabel independen) = 4 didapat angka $d_l = 1,344$ dan $d_u = 1,720$. Hal ini sesuai ketentuan $d_u < d < (4-d_u)$, yaitu $1,720 < 2,261 < 3,064$ yang menunjukkan tidak terjadi autokorelasi antar residual.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2015: 134), analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk meramalkan bagaimana hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji regresi ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	12.036	4.529	
Semangat	.408	.121	.422
Disiplin	.332	.105	.395
Kemampuan	.350	.096	.432

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Dari tabel 4.6 di atas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh Semangat, Disiplin dan Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebagai berikut:

$$Y = 12.036 + 0,408 X_1 + 0,332 X_2 + 0,350 X_3$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

Tanda-tanda koefisien regresi mencerminkan hubungan antar variabel independen (Semangat, Disiplin dan Kemampuan) dengan variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan) pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Tanda (+) berarti terdapat hubungan yang positif atau searah antar variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan tanda (-) berarti tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji-t)

Ghozali (2015: 155) menjelaskan bahwa, uji t-statistik diperlukan untuk melihat nyata tidaknya pengaruh variabel yang dipilih terhadap variabel yang diteliti. Uji t-statistik digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas

terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan menguji satu arah dalam tingkat signifikansi = α dan $df = n-k$ (n =jumlah observasi, k =jumlah parameter) maka hasil pengujian akan menunjukkan:

- a) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima,
- b) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 4.11 Uji Statistik Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.036	4.529		2.658	.013
	Semangat	.408	.121	.422	3.384	.002
	Disiplin	.332	.105	.395	3.160	.004
	Kemampuan	.350	.096	.432	3.655	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Tabel 4.11 di atas menunjukkan hasil uji statistik t antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel Semangat memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,384 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 dan t_{tabel} sebesar 1,6786 dengan $df = 46$ pada taraf 0,05. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Semangat berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Variabel Disiplin memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,160 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dan t_{tabel} sebesar 1,6786 dengan $df = 46$ pada taraf 0,05. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai beta yang dihasilkan adalah positif besar 0,332 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Variabel Kemampuan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.655 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dan t_{tabel} sebesar 1,6786 dengan $df = 46$ pada taraf 0,05. Tingkat signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Jadi, berdasarkan hasil pengujian regresi secara parsial pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Semangat, Disiplin dan Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F (*F test*). Uji-F dilakukan untuk menguji apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F-hitung dengan ketentuan:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

**Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.038	3	77.494	15.162	.000 ^b
	Residual	65.628	42	5.111		
	Total	388.667	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Semangat, Disiplin, Kemampuan

Sumber: Hasil SPSS 17.00 (2020)

Setelah uji-F dilakukan, maka diperoleh nilai F_{hitung} dan nilai signifikansi.

Nilai F_{hitung} sebesar 15,162 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,57 dengan df pembilang = 4, df penyebut = 46 dan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat (X1), Disiplin (X2), dan Kemampuan (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi sebesar $0.000 <$ dari taraf yang ditentukan $\alpha = 0.05$ mengindikasikan bahwa X1, X2, dan X3 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

6. Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R-Square*)

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa besar korelasi atau hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien korelasi dikatakan kuat jika nilai R berada di atas 0.5 dan mendekati nilai 1. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai *R square* adalah nol sampai dengan satu. Apabila nilai *R square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai *R square*, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen semakin terbatas. Nilai *R square* memiliki kelemahan yaitu nilai *R square* akan meningkat setiap ada penambahan satu variabel independen meskipun variabel independen tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, nilai adjusted R square digunakan untuk mengevaluasi mana model regresi terbaik.

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi R²**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.798 ^a	.636	.594	.14803	2.261

a. Predictors: (Constant), Semangat, Disiplin, Kemampuan

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Dilihat dari tabel 4.13 koefisien determinasi (R²) menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,594 atau 59,4% yakni berarti variasi variabel Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Semangat, Disiplin dan Kemampuan, sisanya 40,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

B. Pembahasan

Hasil uji regresi linier berganda yang di dapat adalah Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Sahid Syahputra (2017) yang menyatakan bahwa, “Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Secara teoritis jika semangat kerja karyawan baik maka karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Siti Zulfah

(2015: 21) yang menyatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, jika Semangat Kerja pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan diberikan sudah meningkat maka dapat dilihat dari rasa gairah kerja dari setiap karyawan hal itu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahid Syahputra (2017: 63) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jika tingkat Disiplin kerja pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan sudah dijalankan dengan baik dan sesuai dengan Standar Operasi Kerja (SOP) maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan dan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Secara teoritis kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian

subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahid Syahputra (2017: 63) yang menemukan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jika dalam perekrutan karyawan baru perusahaan seharusnya memberikan pelatihan terlebih dahulu sesuai dengan bidang dan keahlian yang ditekuni pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan maka perusahaan akan memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, dengan begitu akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan dan dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan.

4. Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sahid Syahputra (2017: 65) yang menyatakan bahwa Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan. Jika semua manajemen dalam perusahaan berjalan dengan baik maka akan dapat memberikan tingkat produktivitas kerja karyawan yang berkualitas bagi PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Perusahaan memerlukan 4 faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal yang terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Dengan demikian, keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2009: 64).

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja. Dalam

bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi. Dalam mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Purwanto (2013: 18) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Sesuai informasi yang diperoleh dari HRD PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan bahwa selama ini penurunan semangat kerja disebabkan oleh beberapa faktor yaitu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Penyebab Menurunnya Semangat Kerja Karyawan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

No	Faktor Penyebab Menurunnya Semangat Kerja Karyawan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Rendahnya produktivitas kerja	22	24	46
2	Tingkat absensi tinggi	28	18	46
3	Tingkat perpindahan karyawan tinggi	20	26	46
4	Tingkat kerusakan yang meningkat	25	21	46
5	Kegelisahan dimana-mana	17	29	46
6	Tuntutan yang sering terjadi	27	19	46
7	Pemogokan	15	31	46

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja dan hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan informasi dari HRD PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan diketahui bahwa rendahnya disiplin kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Penyebab Menurunnya Disiplin Kerja Karyawan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

No	Faktor Penyebab Menurunnya Disiplin Kerja Karyawan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Tujuan dan kemampuan	18	28	46
2	Teladan pimpinan	30	16	46
3	Balas jasa	19	27	46
4	Keadilan	17	29	46
5	Waskat (Pengawasan Melekat)	16	30	46
6	Sanksi/Hukuman	10	36	46
7	Ketegasan	21	25	46
8	Hubungan kemanusiaan	26	20	46

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Kemampuan kerja juga merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja. Robbins dalam Ramadhan (2018) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada didalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut

Berdasarkan informasi dari HRD PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan, maka diperoleh hasil pra survei kemampuan kerja karyawan pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Penyebab Menurunnya Kemampuan Kerja Karyawan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kemampuan Kerja Karyawan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Pengetahuan	15	31	46
2	Pelatihan	19	27	46
3	Pengalaman	26	20	46
4	Keterampilan	30	16	46
5	Kesanggupan kerja	18	28	46

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana (biaya) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan, informasi yang diberikan oleh HRD PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Penyebab Menurunnya Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan

No	Faktor Penyebab Menurunnya Produktivitas Kerja Karyawan	Jawaban		Jumlah
		Ya	Tidak	
1	Kualitas kerja karyawan	16	30	46
2	Kuantitas kerja karyawan	20	26	46
3	Ketetapan waktu	17	29	46
4	Tingkat kesalahan	22	24	46
5	Tingkat absensi	29	17	46

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Perusahaan perkebunan swasta sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor perindustrian yang kegiatannya menyediakan barang dan jasa. Salah satu perusahaan tersebut adalah PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan, bereksistensi dalam bidang perkebunan, perdagangan umum termasuk ekspor-impor, menjalankan usaha industri, relevansir, pemborongan, konsultan dan bertindak sebagai agen.

Pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas/menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya semangat, disiplin kerja dan kemampuan kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan *input* perusahaan yang mendatangkan *profit*.

Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktifitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diperlukan

kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Usaha pengembangan dan peningkatan ketrampilan karyawan dilakukan dengan tujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Untuk mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja. Jika sudah mengalami peningkatan maka kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib dan kebersihan kantor, sirkulasi ruangan kerja yang kurang baik, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, dan suasana kerja yang kurang kondusif.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Semangat kerja yang dimiliki setiap karyawan menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak berjalan dengan baik di PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

2. Tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan tidak sesuai dengan standar operasi kerja sehingga produktivitas kerja karyawan tidak berjalan dengan baik di PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
3. Kemampuan yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang di tekuni sehingga produktivitas kerja karyawan tidak berjalan dengan baik di PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini mencakup Produktivitas Kerja Karyawan yaitu sebagai (Y), kemudian Semangat kerja yaitu sebagai (X1), Disiplin Kerja yaitu sebagai (X2) dan Kemampuan Kerja yaitu sebagai (X3), kemudian dibatasi dengan jumlah internal karyawan sebanyak 46 karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan?
3. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan?

4. Apakah semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk membuktikan secara parsial pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
- b. Untuk membuktikan secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
- c. Untuk membuktikan secara parsial pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
- d. Untuk membuktikan secara simultan pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

- a. Bagi Akademisi, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan menjadikan tambahan referensi atau sumber dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat memberikan *input* bagi perusahaan serta menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh semangat kerja,

disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan apakah pencapaiannya sudah maksimal atau belum.

- c. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat memperdalam pengetahuan peneliti tentang pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan dapat dikembangkan untuk peneliti berikutnya.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan hasil penelitian yang berdasarkan referensi dari penelitian terdahulu yaitu Sahid Syahputra (2017), “Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu:

- 1. Model Penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan model hubungan dengan korelasi untuk 3 (tiga) variabel. Dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.
- 2. Variabel Penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (semangat kerja dan disiplin kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).
- 3. Jumlah observasi/sampel (n):** Penelitian terdahulu meneliti seluruh karyawan PT. Midi Utama Indonesia Tbk sedangkan penelitian ini meneliti seluruh karyawan PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan tahun 2019.
- 4. Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan

penelitian ini dilakukan tahun 2019.

5. Lokasi Penelitian: Lokasi penelitian terdahulu di PT. Midi Utama Indonesia Tbk sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas, daya produksi, atau keproduktifan merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (*output*) dengan masukan (*input*). Produktivitas dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa. produktivitas adalah meningkatkan *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Mathis dalam Butar (2015: 25) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Sahid (2017: 24) menjelaskan bahwa produktivitas diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*).

Jadi produktivitas adalah suatu pendekatan *interdisipliner* untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas menjadikan pendayagunaan

secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan barang modal teknologi manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju pada pengembangan dan peningkatan standar hidup. Dalam penelitian ini produktivitas dikaitkan dengan tenaga kerja. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini adalah:

- a) Motivasi pengabdian disiplin etos kerja produktivitas dan masa depannya.
- b) Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai definisi produktivitas yang tergantung pada keadaan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada pendekatan umum (bukan definisi) untuk mengatur pola dari model produktivitas adalah mengidentifikasi *output* dan komponen-komponen *input* yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah, dan pendek perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Simanjuntak (2009 : 13) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu:

- a) Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan,

teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

- b) Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
- c) Apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Simamora dalam Sahid (2017: 24) mendeskripsikan indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu.

Menurut Gilmore & Fromm dalam Sedarmayanti (2009: 24) indikator produktivitas kerja adalah:

1. Tindakannya konstruktif

Melakukan tindakan yang bermanfaat dan positif yang akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Percaya pada diri sendiri

Kepercayaan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya juga.

3. Bertanggung Jawab

Memiliki sifat bertanggung jawab yang tinggi, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

4. Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan.

5. Mempunyai pandangan kedepan.

6. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.

7. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif).

8. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sutrisno (2009: 45) mengategorikan indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Disiplin

Selalu berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja lebih baik dari yang telah lalu. Disiplin merupakan contoh sikap dan perilaku yang dapat mencerminkan tingkat produktivitas karyawan itu sendiri. Jadi meningkatkan disiplin kerja bertujuan untuk memberikan sikap dan tingkah laku terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2010: 28).

Sahid (2017: 28) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara-cara yang produktif, bagi maksud-maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan. Widodo (2015: 19) mengemukakan bahwa, semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Hasibuan dalam Sahid (2017: 14) mengklasifikasikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

1) Hubungan yang harmonis antara bawahan dan pimpinan

Hubungan yang harmonis antara bawahan dan pimpinan yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya

Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

3) Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi

Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hak dan kewajibannya masing-masing.

4) Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya.

Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.

5) Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.

Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.

6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi

Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

7) Adanya lingkungan fisik suatu kantor

Adanya lingkungan fisik suatu kantor yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

c. Indikator Semangat Kerja

Sahid (2017: 28) mendeskripsikan bahwa untuk mengukur semangat kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini

termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

2. Kerjasama

Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Warsono, 1997).

Hasibuan (2009: 63) mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sinungan dalam Sahid (2017: 18) menerangkan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah/etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi/perusahaan untuk tujuan tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2009: 64) mengklasifikasikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

c. Indikator Disiplin Kerja

Sahid (2017: 18) menerangkan bahwa terdapat tiga indikator disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan

ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3) Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

4. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Hasibuan (2009: 45) mengemukakan bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Raharjo dkk, (2016: 16) menjelaskan bahwa kemampuan kerja

merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan. Soelaiman (2010: 19) menggambarkan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Zwell dalam Wibowo (2012: 82) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional

c. Indikator Kemampuan Kerja

Raharjo, Paramita dan Warso (2016: 16) menyatakan indikator kemampuan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*kownledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan (*tranning*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan yang dimiliki.

4) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan Kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

5. Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain semangat dan disiplin kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai

jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Nitisemito dalam Sahid (2017: 16) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan-karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga dengan demikian bukan saja produktivitas kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil.

Nitisemito dalam Sahid (2017: 18) menjelaskan bahwa di samping semangat kerja, faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja adanya kesediaan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan seefektif mungkin, bilamana kedisiplinan tidak dilaksanakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Selanjutnya Sutrisno (2009: 25) menyatakan bahwa disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Adapun indikator produktivitas

dalam penelitian ini adalah kualitas dan hasil kerja karyawan. Produktivitas organisasi kerja tidak sekedar berhubungan dengan aspek kuantitas, tetapi juga aspek kualitas/mutu. Aspek kualitas sangat penting artinya untuk meningkatkan daya saing bagi organisasi kerja dibidang ekonomi dan industri demi tercapainya misi dan tujuan dari perusahaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No.	Penulis	Judul	Definisi Variabel	Model Penelitian	Hasil Penelitian
1	Iradati (2012)	Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Kebumen	Semangat Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan
2	Ibriati Kartika Alimuddin (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Tbk	Motivasi Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan
3	Muhammad Yasin dan Mohammad Ega Nugraha (2015)	Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Sekertariat Daerah kota Palu	Semangat Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan

No.	Penulis	Judul	Defenisi Variabel	Model Penelitian	Hasil Penelian
4	Siti Zulfah (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang	Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja(X2), Disiplin Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan
5	Sahid Syahputra (2017)	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia	Semangat Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

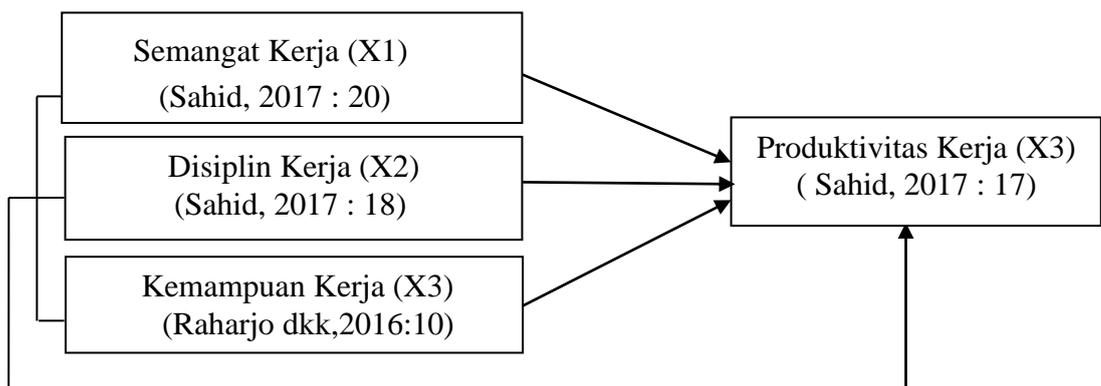
C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2012: 57) menyatakan bahwa kerangka konseptual merupakan sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambarann sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja, disiplin kerja dan kemampun kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sementara itu Nitisemito dalam Sahid (2017: 16) menguraikan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Jadi

apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan/karyawati dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga dengan demikian bukan saja produktivitas kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil.

Nitisemito dalam Sahid (2017: 19) menjelaskan bahwa di samping semangat kerja, faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing. Hasibuan (2009: 45) menerangkan bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



Sumber : Diolah Peneliti (2020)
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Sugiyono (2012) mendeskripsikan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
3. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
4. Semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan pendekatan penelitian maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlangsung pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan yang beralamat di Jl. Raden Saleh No.91 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari Desember 2019 sampai dengan selesai.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun				
		Des-Feb	Mar-Mei	Jun-Ags	Sep-Des	Jan-Feb
		2019-2020	2020	2020	2020	2021
1	Pengajuan Judul					
2	Penyusunan Proposal					
3	Seminar Proposal					
4	Perbaikan/Acc Proposal					
5	Pengolahan Data					
6	Penyusunan Skripsi					
7	Bimbingan Skripsi					
8	Sidang Meja Hijau					

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Sugiyono (2013: 72) menerangkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan internal PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan yang berjumlah 46 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2013: 73) mendeskripsikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk pengambilan sampelnya peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh (*sampling* sensus). *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil yaitu jumlah sampelnya kurang dari 100 karyawan. Sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan internal PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan yang berjumlah 46 karyawan. Data sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Data Perolehan Sampel Karyawan

No	Divisi Internal Perusahaan	Jumlah Karyawan
1	Direksi	1
2	Accounting	2
3	Gen Manager	1
4	Pembelian	3
5	Asisten Kepala (Askep)	2
6	Kapam	2
7	Kepala Tata Usaha (KTU)	2
8	Traksi	3
9	Kepala Gudang	3
10	Administrasi	4
11	Staff Umum	23
Total		46

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 46 karyawan yang berarti telah memenuhi batas kuantitas maksimal sampel yang harus diambil sehingga dapat dilakukan analisis-*analisis* lebih lanjut.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Data Kuantitatif

Data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

2) Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang.

b. Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam 2 (dua) jenis, yaitu:

1) Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan.

2) Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada diperusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel adalah suatu pemecahan variabel yang terkandung menjadi bagian yang terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya. Operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: produktivitas kerja (Y), semangat kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3).

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak berdiri sendiri serta menjadi perhatian utama peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan.

2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempunyai variabel terikat, baik itu secara positif atau negatif, serta sifatnya dapat berdiri sendiri. Variabel bebas

dalam penelitian ini mencakup semangat kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja.

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Devinisi Variabel	Indikator	Skala
Semangat Kerja (X1)	semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. (Sahid, 2017: 28)	1) Absensi 2) Kerjasama 3) Kepuasan kerja 4) kedisiplinan (Sahid, 2017: 28)	Skala <i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada pegawai yang tunduk dan taat pada peraturan (Sahid, 2017: 18)	a) Disiplin waktu b) Disiplin peraturan c) Disiplin tanggung jawab (Sahid, 2017: 18)	Skala <i>Likert</i>
Kemampuan Kerja (X3)	Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman (Raharjo dkk, 2016: 16)	1) Pengetahuan 2) Pelatihan 3) Pengalaman 4) Keterampilan 5) Kesanggupan kerja (Raharjo dkk, 2016: 16)	Skala <i>Likert</i>
Produktivitas Kerja Karyawan	Produktivitas adalah meningkatkan <i>output</i> (hasil) yang sejalan dengan <i>input</i> (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Sahid, 2017: 24)	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Ketetapan waktu 4) Tingkat kesalahan 5) Tingkat absensi (Sahid, 2017: 24)	Skala <i>Likert</i>

Sumber: Diolah Peneliti (2020)

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Sugiyono (2013: 57) menyatakan teknik pengumpulan data yang dapat digunakan adalah:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian. Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

2. Kuesioner

Kuesioner atau angket yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Peneliti mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5 dari sangat tidak setuju hingga setuju.

3. Studi Pustaka

Teknik ini melakukan pencarian informasi atau data-data dari buku-buku, *literature*, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2015: 123) uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2015: 123) menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\bar{\alpha} > 0,60$.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ($\bar{\alpha}$).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Ghozali (2015: 131) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal *plot*. Pada grafik normal *plot*, dengan asumsi:

- a) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan megikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Apabila data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2015: 133) menguraikan bahwa uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikonelinearitas diantara variabel bebasnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2015: 134) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*. Dasar analisisnya adalah:

- a) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar dan menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Ghozali (2015: 134) mengungkapkan bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel adalah Uji Durbin-Watson (*DW test*) yang dimana hipotesis yang akan di uji adalah:

- a) H_0 : tidak ada autokorelasi ($r=0$)
- b) H_a : ada autokorelasi ($r \neq 0$)

Berikut adalah tabel pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi:

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	No Decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negative	No Decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi Positif atau negative	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2015: 135) mendeskripsikan bahwa model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja karyawan

α = Konstanta

X_1 = Semangat kerja

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = Kemampuan kerja

4. Uji Hipotesis

Ghozali (2015: 135) menerangkan bahwa ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada

dalam daerah dimana H_0 diterima.

a) Uji Parsial (Uji-t)

Ghozali (2015) menjelaskan bahwa untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji-t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_a: b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji adalah sebagai berikut:

- a. *Quick look*: bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak apabila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel.

Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel dependen.

b) Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji statistik f.

Setelah mendapat F_{hitung} ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%, artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau kolerasi kesalahan sebesar 5% yang mana akan diperoleh suatu hipotesis dengan syarat:

- Jika angka signifikan $\geq 0,05$, maka H_0 diterima, atau $F_{hitung} \geq F_{tabel}$.
- Jika angka signifikan $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak, atau $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.

5. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Ghozali (2015: 136) menyatakan bahwa pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap 46 sampel perusahaan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Variabel Semangat memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,384 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 dan t_{tabel} sebesar 1,6786 dengan $df = 46$ pada taraf 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa, Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
2. Variabel Disiplin memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,160 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dan t_{tabel} sebesar 1,6786 dengan $df = 46$ pada taraf 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.
3. Variabel Kemampuan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.655 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 dan t_{tabel} sebesar 1,6786 dengan $df = 46$ pada taraf 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa, Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

4. Nilai F_{hitung} sebesar 15,162 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,57 dengan df pembilang = 4, df penyebut = 46 dan taraf signifikan $\alpha = 0.05$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga disimpulkan bahwa, Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian tersebut di atas, maka penulis mencoba mengemukakan saran yang mungkin dapat bermanfaat di antara nya:

1. Disarankan kepada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan untuk memberikan semangat kerja yang sesuai baik dalam bidang pekerjaan apapun kepada setiap karyawan yang bekerja. Semangat sering kali menjadi salah satu alasan karyawan tetap mempertahankan produktivitas kerjanya. Solusi yang dapat dilakukan adalah perusahaan harus menunjukkan dan menanamkan rasa kegairahan kerja yang baik kepada setiap karyawan seperti kerjasama yang baik, absensi yang baik, menciptakan suasana dikantor dengan kegiatan positif seperti membuat agenda arisan kantor atau senam kebugaran.
2. Disarankan kepada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan untuk tetap meningkatkan disiplin kepada setiap karyawan yang bekerja, sebab disiplin dapat memberikan efek positif dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Solusi yang dapat dilakukan untuk mengembangkan disiplin kepada karyawan adalah membuat standar operasi kerja yang baik dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar standar operasi kerja sehingga

karyawan akan mengikuti aturan kedisiplinan dengan sendirinya agar bekerja lebih giat dan tidak bermalas-malasan saat jam bekerja.

3. Disarankan kepada PT. Putri Hijau (Perkebunan) Medan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki *skill* dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing dalam menjalankan operasional kerja agar pekerjaan yang ada dapat terselesaikan dengan baik. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam perusahaan adalah memberikan pelatihan khusus contohnya seperti workshop, seminar dan gathering untuk memperkuat silaturahmi antara semua karyawan. Hal ini akan membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena seluruh tugas dan tanggung jawab dikerjakan oleh karyawan yang memang memiliki kemampuan dalam bidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). Enhance of Legal Protection the Health Outsourcing Workers in Health Law Number 36 of 2009. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4685-4696.
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran dan Keadilan. *Soumatara Law Review*, 4(1), 93-103.
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi Cetakan Ke-16, Penerbit Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Iradati. 2012. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Kebumen: BPEY.
- Kaleta. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Kartika, I. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Telkom Indonesia Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Universitas Islam Allaudin Makasar.
- Robert, L. Mathis dan John, H. Jackson. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Art Studio. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, D. 2009. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja pada PTPN VI. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura.
- Nitisemito. 2015. *Dasar-dasar Manajemen Perusahaan*. Yogyakarta: BPFEE.
- Priyatno. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pentawira Agraha Sakti Tuban. *Jurnal Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Udayana.

- Purwanto. 2010. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Universitas Semarang.
- Raharjo, S., Paramita, P. D., Warso, M.M. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal No.2 Vo.1.1*
- Ramadhan, M.F. 2018. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan PDAM Kudus. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Universitas Negeri Makasar.
- Sutrisno. 2012. *Macam-macam Indikator Produktivitas Kerja Karyawan*. Bandung: Erlangga.
- Simanjuntak, P. J. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Multi Palma Sejahtera Bandar Sei. Kijang Kabupaten Pelalawan. *E-Jurnal Skripsi Manajemen Bisnis*. Universitas Islam Riau.
- Sinungan, M. 2013. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelaiman. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: BPFY.
- Sugiyono. 2013. *Metode Alat Analisis Data SPSS*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, S. 2017. Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk. *E-Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Universitas Islam Negeri Makasar.
- Thoha. 2011. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan*. Bandung: Grafindo.
- Veithza, R. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Edisi Ke 1 Cetakan Ke 1, PT. Raya Cesafindo.
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). Criminal Acts of Corruption Procurement of Goods and Services of Local Governments through Electronic Procurement Services (LPSE). Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4678-4684.
- Yasin, M dan Nugraha. 2015. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Sekertariat Daerah kota Palu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Palu*.
- Zulfah, S. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. *E-Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Yogyakarta*.