



**ANALISIS ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA CV. GLOBAL MANDIRI SUKSES MEDAN**

SKRIPSI

Di ajukan untuk memenuhi persyaratan ujian
Memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

OLEH :

Nama: Odi Egi Hagana
Npm: 1515310183

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



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ODI EGI HAGANA
NPM : 1515310183
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA CV. GLOBAL MANDIRI SUKSES MEDAN.

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

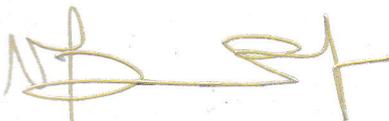

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

DEKAN


(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M.)



PEMBIMBING I


(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., M.M.)

PEMBIMBING II


(SRI RAHAYU, SE, M.M.)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : ODI EGI HAGANA
NPM : 1515310183
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENAJNG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV. GLOBAL
MANDIRI SUKSES MEDAN**

MEDAN, AGUSTUS 2020

KETUA PROGRAM STUDI



(Ramadhan Harahap, SE, S.Psi, M.Si)

ANGGOTA I

(Nashrudin Setiawan, SE, MM)

ANGGOTA II

(Sri Rahayu, SE, MM)

ANGGOTA III

(Harianto, SE, MM)

ANGGOTA IV

(Rizal Ahmad, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : ODI EGI HAGANA
NPM : 1515310183
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA CV. GLOBAL MANDIRI
SUKSES 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, Februari 2021



(Odi Egi Hagana)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Odi Egi Hagana
Tempat/Tanggal lahir : Binjai, 16 Juni 1994
NPM : 1515310183
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Perumahan Cikapung Indah Lk. II Kel. Limau
Mungkur.

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, Februari 2021

Yang membuat pernyataan



(Odi Egi Hagana)



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	: ODI EGI HAGANA
Tempat/Tgl. Lahir	: BINJAI / 16 Juni 1997
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1515310183
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 139 SKS, IPK 3.14
Nomor Hp	: 082167830001
Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

No.	Judul
1.	Analisis etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada CV Global mandiri medan

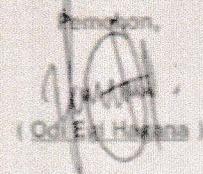
Catatan : Dose Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Cover Yang Tidak Perlu



(Dr. Sri Rahayu Setiawan, Ph.D.)

Medan, 06 Januari 2020



(Odi Egi Hagana)

Tanggal :

Disahkan oleh :

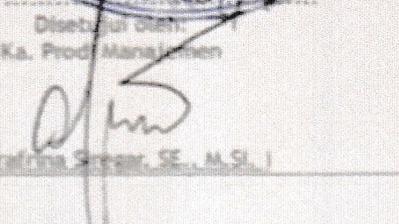


(Dr. Sri Rahayu Setiawan, Ph.D.)

Tanggal : 06/01/2020

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

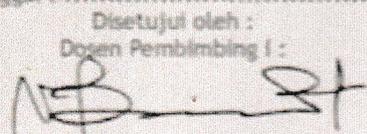


(Nurafina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

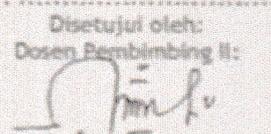


(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :



(Sri Rahayu, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBA-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4.5 PO. BOX 1009 Telp. 061-30106007 Fax. (061) 4514808
MEDIAN - INDONESIA
Website: www.pancabudi.ac.id | Email: admin@pancabudi.ac.id

Nama Mahasiswa : ODI EGI MAGANA
NPM : 1515210183
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Global mandiri sukses medan

10 September 2020	ACC Skripsi Meja Hajar		Disetujui
06 Februari 2021	Acc (Bk) Ipa		Disetujui

Medan, 21 Mei 2021
Dosen Pembimbing



Sri Rahayu, SE., MM



Nama Mahasiswa : ODI EGI MAGANA
NPM : 1515210143
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Global mandiri sukses medan

14 Agustus 2020	ACC asihang mesa ngau	Disetujui	
06 Februari 2021	acc jidi ya	Disetujui	

Medan, 21 Mei 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](tel:061-30106057) Fax. [\(061\) 4514808](tel:061-4514808)
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **ODI EGI HAGANA**
NPM : **1515310183**
Program Studi : **Manajemen**
Jenjang Pendidikan : **Strata Satu**
Dosen Pembimbing : **Sri Rahayu, SE., MM**
Judul Skripsi : **Analisis etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Global mandiri sukses medan**

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 September 2020	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
06 Februari 2021	Acc sidang	Disetujui	

Medan, 21 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

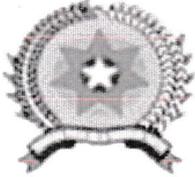
Nama Mahasiswa : **ODI EGI HAGANA**
NPM : **[1515310183](#)**
Program Studi : **Manajemen**
Jenjang Pendidikan : **Strata Satu**
Dosen Pembimbing : **Nashrudin Setiawan, SE., MM**
Judul Skripsi : **Analisis etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Global mandiri sukses medan**

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 Agustus 2020	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
06 Februari 2021	acc jilid luk	Disetujui	

Medan, 21 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3157/PERP/BP/2020

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

Nama : ODI EGI HAGANA
N.P.M. : 1515310183
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 12 Oktober 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 12 Oktober 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



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



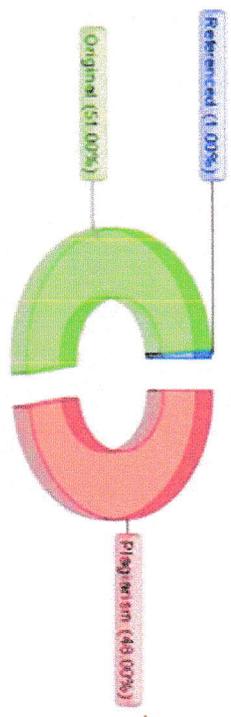
Report file name: originaly report 28 12 2020 10:55:53 - ODI EGI HAGANA_155310183_MANAJEMEN.docx.html
Report location: C:\Users\LP\My Documents\Plagiarism Detector\reports\originaly\report 28 12 2020 10:55:53 - ODI EGI HAGANA_155310183_MANAJEMEN.docx.html

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 28-Dec-20 10:55:50

Analyzed document: ODI EGI HAGANA_155310183_MANAJEMEN.docx (Comparison to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03)

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart



Text similarity graph



Top sources of plagiarism

- % 97** **words** <https://jurnal.stic.ac.id/index.php/jurnal/article/view/166/151>
1 2482
- % 64** **words** <https://jurnal.stic.ac.id/index.php/jurnal/article/view/166/151>
1 1876
- % 64** **words** <https://jurnal.stic.ac.id/index.php/jurnal/article/view/166/151>
7716

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 28-Dec-20 10:55:50

112 OK / 9 - Failed



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.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019

Medan, 21 Mei 2021
 Kepada Yth: Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ODI EGI HAGANA
 Tempat/Tgl. Lahir : Binjai / 16 Juni 1997
 Nama Orang Tua : MAY SURI SEMBIRING
 N. P. M : 1515310183
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082167830001
 Alamat : Perumahan Cikapung Indah LK II KEL. LIMAU MUNGKUR KEC. BINJAI BARAT

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Analisis etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Global mandiri sukses 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 (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani 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.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

XL

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



ODI EGI HAGANA
 1515310183

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 (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mandiri Sukses Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Mandiri Sukses Medan, dan sample sebanyak 32 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuisisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Mandiri Sukses Medan.

Kata Kunci : Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine whether the work ethic and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on the work productivity of the employees of CV. Mandiri Sukses Medan. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 22.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all employees of CV. Mandiri Sukses Medan, and a sample of 32 respondents. Retrieval of primary data using questionnaires. The results showed that work ethic and work environment partially and simultaneously had a positive and significant effect on the work productivity of the employees of CV. Mandiri Sukses Medan.

Keywords: Work Ethic, Work Environment and Work Productivity.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas berkah nya penulis di berikan kesehatan dan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini, yang di susun guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata satu (S-1) Program Study Management Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : **“Analisis Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang di sebabkan oleh terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., MM. Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
5. Ibu Sri Rahayu, SE, M.M. Selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

6. Kedua Orang tua yang sudah mendukung dan memberikan bantuan finansial kepada penulis, hingga penulis bisa sampai pada titik ini.

Medan, 2021

Penulis

Odi Egi Hagana

1515310183

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
LEMBARAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah	1
B. Identifikasi masalah	3
1. Identifikasi masalah	3
2. Batasan masalah	4
C. Rumusan masalah	4
D. Tujuan dan manfaat	4
1. Tujuan penelitian	4
2. Manfaat penelitian	4
E. Keaslian penelitian	4
BAB II LANDASAN PUSTAKA	6
A. Landasan teori.....	6
1. Produktivitas Kerja	6
a. Pengertian Produktivitas Kerja	6
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.....	7
c. Indikator produktivitas kerja.....	7
d. Manfaat dari penilaian produktivitas kerja	8
e. Aspek-aspek produktivitas kerja	9
2. Etos Kerja	9
a. Pengertian Etos Kerja	9
b. Fungsi Etos Kerja.....	10
c. Karakteristik Etos Kerja	10
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja	12
e. Indikator Etos Kerja	14
3. Lingkungan Kerja	15
a. Pengertian Lingkungan Kerja	15
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	16
c. Indikator Lingkungan Kerja	18
d. Manfaat Lingkungan Kerja	20
B. Penelitian sebelumnya	20
C. Kerangka konseptual	23

D. Hipotesis.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan penelitian	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
1. lokasi Penelitian	26
2. Waktu Penelitian	26
C. Defenisi Oprasional Variable.....	27
1. Variabel Penelitian	27
2. Defenisi Operasional	27
D. Populasi dan sampel.....	28
1. Populasi	28
2. Sampel.....	28
E. Jenis dan Sumber Data.....	29
F. Teknik pengumpulan data.....	29
G. Teknik Analisis Data.....	29
1. Uji Kualitas Data	29
a. Uji Validitas.....	29
b. Uji Reliabilitas.....	30
2. Uji Asumsi Klasik	30
a. Uji Normalitas	30
b. Uji Multikolinieritas	31
c. Uji Heterokedastisitas.....	32
3. Regresi Linier Berganda.....	33
4. Uji Hipotesis.....	33
a. Uji t.....	33
b. Uji F	34
5. Koefisien Determinasi (R ²).....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Hasil Penelitian	36
1. Gambaran umum	36
2. Karakteristik Responden	36
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
3. Analisis Deskriptif.....	38
a. Etos Kerja	38
b. Lingkungan Kerja	44
c. Produktivitas Kerja	49
4. Tehnik Analisis Data.....	55
a. Uji Kualitas Data	55
1) Uji Validitas	55
2) Uji Reliabilitas	57
5. Uji Asumsi Klasik	58
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Multikolinieritas	60

c. Uji Heterokedastisitas.....	61
6. Regresi Linier Berganda.....	62
7. Uji Hipotesis.....	63
a. Uji t.....	63
b. Uji f.....	64
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
B. Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Sebelumnya	20
3.1 Tabel Skedul Proses Penelitian	26
3.2 Tabel Variabel Operasional.....	27
3.3 Tabel Data Sampel CV. Mandiri Sukses Medan.....	28
4.1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
4.2 Tabel Karakteristik Responden Pendidikan	37
4.3 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	37
4.4 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.5 Tabel Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	38
4.6 Tabel Penilaian responden terhadap indikator kerja adalah rahmat.....	39
4.7 Tabel Penilaian responden terhadap indikator kerja adalah amanah.....	39
4.8 Tabel Penilaian responden terhadap indikator kerja adalah panggilan	40
4.9 Tabel Penilaian responden terhadap indikator kerja adalah aktualisasi	41
4.10 Tabel Penilaian responden terhadap indikator kerja adalah ibadah	42
4.11 Tabel Penilaian responden terhadap indikator kerja adalah kehormatan	43
4.12 Tabel Penilaian responden terhadap indikator bangunan tempat kerja	44
4.13 Tabel Penilaian responden terhadap indikator peralatan kerja memadai	45
4.14 Tabel Penilaian responden terhadap indikator fasilitas	46
4.15 Tabel Penilaian terhadap indikator tersedianya sarana angkutan.....	47
4.16 Tabel Penilaian terhadap indikator hubungan rekan kerja	48
4.17 Tabel Penilaian terhadap indikator hubungan atasan dengan karyawan	48
4.18 Tabel Penilaian terhadap indikator kerjasama antar karyawan	49
4.19 Tabel Penilaian terhadap indikator kuantitas kerja	51
4.20 Tabel Penilaian terhadap indikator kualitas kerja	51
4.21 Tabel Penilaian terhadap indikator ketepatan waktu penyelesaian kerja	52
4.22 Tabel Penilaian terhadap indikator sikap kooperatif.....	53
4.23 Tabel uji validitas etos kerja.....	55
4.24 Tabel uji validitas lingkungan kerja	56
4.25 Tabel uji validitas produktivitas kerja.....	56
4.26 Tabel uji reliabilitas etos kerja	57
4.27 Tabel uji reliabilitas lingkungan kerja.....	57
4.28 Tabel uji reliabilitas produktivitas kerja.....	58
4.29 Tabel <i>One sample kolmogrov smirnov</i>	59
4.30 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	60
4.31 Tabel Regresi Linier Berganda	62
4.32 Tabel Hasil pengujian Hipotesis secara parsial	63
4.33 Tabel Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak.....	64
4.34 Tabel Koefisien Determinasi.....	66
4.35 Tabel Tipe hubungan pada Uji determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	24
4.1 Kurva Histogram.....	58
4.2 <i>P-P Plot of regression standarized residual</i>	59
4.3 <i>Grafik Scatterplot</i>	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Quisioner

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Diantara banyak tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen, berdasarkan pada dua hal tersebut perusahaan dituntut untuk dapat terus berproduktif menghasilkan produk dengan kualitas dan mutu terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan itu target laba perusahaan dapat tercapai.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, di antaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan, motivasi atau dorongan kerja, etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai.

Menurut Simamora (2004:110) produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal.

Menurut Sinamo (2011:35) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

CV. Global Mandiri Sukses Medan terletak di Jl. Pembangunan Km. 12 Komplek Palem Kencana Blok 5, perusahaan ini bergerak dibidang pemasaran. Produk yang dipasarkan adalah berbagai macam produk yang berhubungan dengan kesehatan tubuh dengan mengutamakan produk-produk alami (tanpa campuran bahan kimia) salah satunya adalah susu kambing etawa (Gomars) bubuk organik, tentunya di butuhkan semangat kerja dan lingkungan yang baik untuk melakukan kegiatan operasional.

Dalam kegiatan pembuatan susu kambing etawa (Gomars), produktivitaslah yang menjadi masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan. Hasil pembuatan susu kambing etawa (Gomars) setiap harinya mengalami gejolak naik turun yang diakibatkan dari keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pembuatan susu kambing etawa (Gomars) hal ini disebabkan oleh masih ada beberapa peralatan kerja yang kurang memadai untuk dapat memenuhi target harian maupun bulanan, sehingga ketersediaan susu kambing etawa (Gomars) tidak sesuai dengan target pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu etos kerja dan lingkungan juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan untuk

membuat perusahaan menjadi lebih berkembang dengan baik lagi, dalam etos kerja ketekunan karyawan merupakan hal yang paling penting tetapi ketekunan dari karyawan CV. Global Mandiri Sukses Medan masih belum maksimal, hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja antar karyawan yang belum terjalin dengan baik ada beberapa dari mereka yang bekerja sendiri sehingga kerjasama antar karyawan kurang terjalin. Berdasarkan data perusahaan hasil penjualan dapat dikatakan belum produktivitas hasil penjualan setiap bulannya karena mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini terlepas dari karena jumlah order setiap bulannya yang berbeda.

Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini berusaha mengetahui hal-hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV. Global Mandiri Sukses Medan. Oleh karena itu, dibuat penelitian dengan judul Analisis Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- a) Karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.
- b) Karyawan masih kurang tekun dalam melakukan pekerjaannya.
- c) Masih ada peralatan kerja yang kurang memadai.
- d) Hubungan antar rekan kerja masih ada yang kurang baik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.
- b) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.
- c) Apakah Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.

D. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.
- b. Untuk menganalisis apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.
- c. Untuk menganalisis apakah Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.

E. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai bagaimana etos kerja dan lingkungan kerja bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi CV. Global Mandiri Sukses Medan, di harapkan hasil penelitian yang penulis lakukan ini dapat bermanfaat bagi kelangsungan peningkatan produktivitas karyawan CV. Global Mandiri Sukses Medan.

- c. Sebagai bahan referensi bagi para akademis lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan etos kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Abdul Rachman Saleh (2018), yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang”. Sedangkan penelitian ini adalah “Analisis Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 4 (empat) variable bebas yaitu Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan Lingkungan Kerja, serta 1 (satu) variable terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan di PT. Inko Java Semarang. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variable bebas yaitu Etos Kerja dan Lingkungan Kerja, 1 (satu) variable terikat yaitu Produktivitas kerja Karyawan pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.
2. Jumlah observasi/ sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 198 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 32 responden.
3. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Menurut Sinungan (2014:12) produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Sedangkan menurut Simamora (2012:110) produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal.

Menurut Siagian dalam Agustin (2014:125) produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu. Menurut Jackson, dalam Agustin (2014:214) Produktivitas (*productivity*) diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*).

b. Faktor Faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Pandji Anoraga (2015:56) terdapat 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pemimpin pada diri sipekerja
- 10) Disiplin kerja yang keras

c. Indikator Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Simamora (2012:112) yaitu :

- 1) Kuantitas kerja. Kuantitas adalah sesuatu yang dapat dihitung sehingga pasti dan biasanya terkait dengan tolak ukur dalam hal jumlah.
- 2) Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah sesuatu yang tidak dapat dihitung dan memiliki nilai yang tidak pasti karena berdasarkan

pendapat masing masing orang, dan terkait dengan suatu tolak ukur baik dalam kecerdasan, kemampuan.

- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan adalah kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.
- 4) Sikap kooperatif. Sikap kooperatif adalah sikap yang menunjukkan kerjasama, tidak melakukan penentangan terhadap suatu sikap individu maupun golongan tertentu.

d. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akurataninformal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

e. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Jackson dalam Agustin (2014:130) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja seseorang, antara lain :

- 1) Keterampilan, dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang.
- 2) Kemampuan, berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja.
- 3) Sikap, memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja.
- 4) Perilaku, dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja selalu bekerjasama dalam berbagai hal.

2. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:35) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standart-standart yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Moeheriono (2014:35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal. Pegawai dengan etos kerja yang tinggi akan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan akan tercapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:35) etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Sehingga etos kerja sangat penting untuk diterapkan di perusahaan atau organisasi untuk menunjang dan meningkatkan kinerja yang maksimal.

c. Karakteristik Etos Kerja

Priansa (2016:283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

- 1) Keahlian Interpersonal. Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang

ada di dalam maupun di luar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil dan keras dalam kemauan.

- 2) Inisiatif. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.
- 3) Dapat Diandalkan. Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2016:285) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain:

1) Faktor Internal. Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a) Agama. Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b) Pendidikan. Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan.

c) Motivasi. Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d) Usia. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e) Jenis Kelamin. Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa

perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2) Faktor Eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

- a) Budaya. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.
- b) Sosial Politik. Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.
- c) Kondisi Lingkungan (Geografis). Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
- d) Struktur Ekonomi. Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan

mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

- e) Tingkat Kesejahteraan. Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.
- f) Perkembangan Bangsa Lain. Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

e. Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011: 45) indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut:

- 1) Kerja adalah rahmat. Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari tuhan bukan dari manusia.
- 2) Kerja adalah amanah. Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan sang pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar tidak hanya formalitas.

- 3) Kerja adalah panggilan. Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi. Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.
- 5) Kerja adalah ibadah. Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.
- 6) Kerja adalah kehormatan. Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekun penuh keunggulan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian

(2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari

fasilitas organisasi yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja. Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b) Peralatan kerja yang memadai. Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- c) Fasilitas. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk

karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

- d) Tersedianya sarana angkutan. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Menurut Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indicator yaitu:

- a) Hubungan rekan kerja. Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b) Hubungan atasan dengan karyawan. Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c) Kerjasama antar karyawan. Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka

karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 penelitian sebelumnya

Peneliti/ tahun	Judul penelitian	Variabel bebas	Variabel terikat	Model analisis	Hasil penelitian
2016 Anggi Budi Federika	Pengaruh Etos kerja dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di pertununan Desa Boro	Etos kerja dan Kepuasan kerja	Produktivitas kerja karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Ada pengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap

	Kalibawang Kabupaten Kulon Progo.				produktivitas kerja karyawan 3. Ada pengaruh antara etos kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2018 Abdul Rahman Soleh	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang	Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan Lingkungan Kerja	Produktivitas kerja karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja 3. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2017 Anna Fitri Anita	Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan 3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.
2018 Ranin Ayu Wardani	Pengaruh Komunikasi organisasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo.	Komunikasi organisasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi linier berganda	1. Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 3. Disiplin Kerja berpengaruh

					signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 4. Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan.
2017 Yulia Ningsih	Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi karyawan terhadap Produktivitas kerja.	Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi karyawan	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi linier berganda	1. Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja 3. Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja 4. Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.
2017 Sahid Syaputra	Pengaruh Semangat kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk	Semangat kerja dan Disiplin kerja	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi linier berganda	1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Sumber: penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Moehariono (2014:35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Etos kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup yang semakin baik. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung membangun kesadaran mengenai pentingnya meningkatkan produktivitas kerja. Di dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi terhadap produktivitas kerja. Tujuannya untuk mendorong perubahan ke arah yang lebih baik, terutama karyawan akan berprioritas mengunggulkan produktivitasnya dari waktu ke waktu.

Menurut Petty (2011: 92) etos kerja memiliki tiga aspek seperti (1) keahlian interpersonal yang berkaitan langsung dengan hubungan karyawan dengan pekerjaan lain di lingkungan kerjanya, (2) inisiatif adalah perilaku yang dimiliki karyawan dalam memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk meningkatkan kinerjanya, (3) dapat diandalkan adalah perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerjanya. Ketiga aspek etos kerja tersebut biasanya dimiliki oleh karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja karyawan yang tinggi merupakan wujud gambaran perusahaan yang memerlukan fleksibilitas yang tinggi dengan budaya kerja yang baik. Manfaatnya adalah untuk membangun kredibilitas yang

memberikan rasa percaya kepada setiap karyawan. Agar budaya kerja perusahaan dikerjakan dengan etos kerja yang terukur diperlukan sebuah sistem, prosedur, dan kebijakan yang memiliki tingkat kepedulian sosial bisnis untuk secara konsisten mampu memberikan nilai-nilai kebutuhan secara optimal Sinamo (2011: 102).

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut diharapkan karyawan dapat menerapkan etos kerja yang tinggi terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Etos kerja dapat dibentuk apabila seorang karyawan mampu menciptakan kedisiplinan, sikap mental yang kuat, tekad dan orientasi maju terhadap pekerjaan. Selain itu etos kerja karyawan terhadap produktivitasnya terlihat dari kerja keras, moralitas, sentralisasi dalam bekerja sehingga karyawan dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan produktivitas yang maksimal sebagai bentuk kerja keras dan tanggung jawab. Apabila suatu perusahaan memiliki etos kerja yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya maka perusahaan mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki Ega (2010: 50).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan perlu memupuk kerja sama yang baik diantara sesama karyawan agar dapat menimbulkan suasana lingkungan kerja yang baik, aman, tentram serta

menyenangkan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terealisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Sahara (2012:69) Suasana kerja yang baik akan mendorong terciptanya gairah kerja yang tinggi dan produksi dapat berjalan dengan lancar sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Menurut Purwaningsih (2011:124) Apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Meningkatnya kinerja karyawan akan berdampak pada tingginya produktivitas.

3. Pengaruh Etos Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

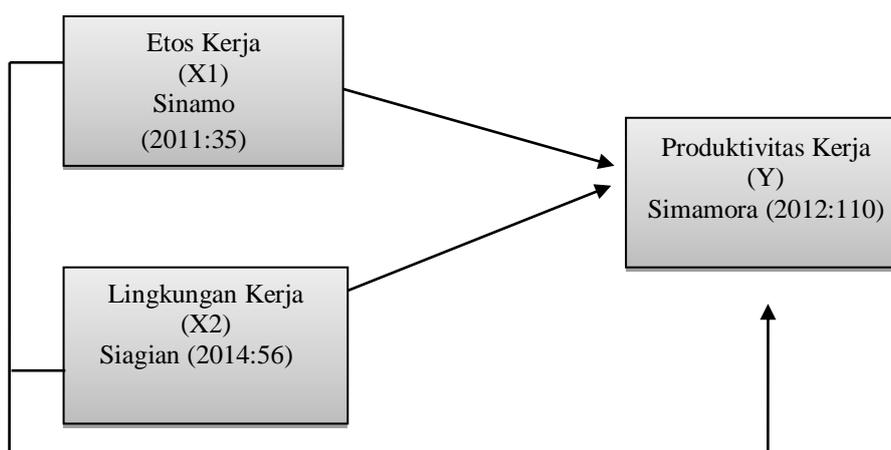
Menurut Moeheriono (2014:35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Pandji Anoraga (2015:56) terdapat 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang menarik
- 2) Upah yang baik
- 3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

- 4) Etos kerja
- 5) Lingkungan atau sarana kerja yang baik
- 6) Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
- 7) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- 8) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- 9) Kesetiaan pemimpin pada diri sipekerja
- 10) Disiplin kerja yang keras

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Penulis 2020
Gambar 2.1 kerangka konseptual

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2013: 65), mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara.

1. Etos Kerja berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.
3. Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. (Prof. Dr. Marihot Manullang Dan Drs. Manuntun Pakpahan, MM, 2014:19). Penelitian ini membahas Analisis Etos kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Global Mandiri Sukses Medan, yang terletak di Jl. Pembangunan Km. 12 Komplek Palem Kencana Blok 5 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2020 sampai dengan Januari 2021 dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skedul proses penelitian

No	Aktivitas	Bulan/ Tahun											
		Oktober 2020			November 2020			Desember 2020			Januari 2021		
	Riset awal/pengajuan judul	■											
	Penyusunan proposal				■	■	■						
	Bimbingan Proposal				■	■	■						
	Seminar proposal							■					
	Perbaikan Acc proposal							■	■	■			
	Pengolahan data							■	■	■			
	Penyusunan skripsi							■	■	■	■	■	■
	Bimbingan skripsi							■	■	■	■	■	■
	Meja hijau							■	■	■	■	■	■

Sumber: Penulis 2020

C. Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian.

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Etos Kerja (X^1) dan Lingkungan Kerja (X^2), 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y).

2. Defenisi Oprasional.

Defenisi oprasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara oprasional di lapangan.

Tabel 3.2 Variabel Oprasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Produktivitas Kerja (Y1)	Mengatakan: "Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Ouput dan Input yang optimal. Simamora (2012:110)	1) Kuantitas kerja 2) Kualitas Kerja 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 4) Sikap kooperatif Simamora (2012:112)	1) Kuantitas adalah sesuatu yang dapat dihitung sehingga pasti dan biasanya terkait dengan tolak ukur dalam hal jumlah. 2) Kualitas kerja adalah sesuatu yang tidak dapat dihitung dan memiliki nilai yang tidak pasti karena berdasarkan pendapat masing masing orang, dan terkait dengan suatu tolak ukur baik dalam kecerdasan, kemampuan. 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan adalah kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. 4) Sikap kooperatif adalah sikap yang menunjukkan kerjasama, tidak melakukan penentangan	Likert

			terhadap suatu sikap individu maupun golongan tertentu.	
Etos Kerja (X1)	<p>Mengatakan: “Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakal pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.</p> <p>Sinamo (2011:35)</p>	<p>1) Kerja adalah rahmat 2) Kerja adalah amanah 3) Kerja adalah panggilan 4) Kerja adalah aktualisasi 5) Kerja adalah ibadah 6) Kerja adalah kehormatan</p> <p>Sinamo (2011:45)</p>	<p>1) Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari tuhan bukan dari manusia. 2) Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan sang pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar tidak hanya formalitas. 3) Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas. 4) Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.</p>	Likert

			<p>5) Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.</p> <p>6) Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekun penuh keunggulan.</p>	
Lingkungan Kerja (X2)	<p>Mengatakan:“ Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.</p> <p>Siagian (2014:56)</p>	<p>1) Lingkungan kerja fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Bangunan tempat kerja. b. Peralatan kerja memadai. c. Fasilitas. d. Tersedianya sarana angkutan. <p>2) Lingkungan kerja non fisik.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Hubungan rekan kerja. b. Hubungan atasan dengan karyawan. c. Kerjasama antar karyawan. 	<p>1) Lingkungan kerja fisik.</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya. b) Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan. 	Likert

		Siagian (2014:59)	<p>c) Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.</p> <p>d) Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.</p> <p>2) Lingkungan Kerja Non Fisik.</p> <p>a) Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.</p> <p>b) Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan</p>	
--	--	-------------------	---	--

			<p>saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.</p> <p>c) Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.</p>	
--	--	--	--	--

Sumber: penulis 2021

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian di tarik suatu kesimpulannya.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang di ambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus atau sampel jenuh/padat, yaitu seluruh populasi di jadikan sampel sebanyak 32 orang.

Tabel 3.3 Data Sampel CV. Global Mandiri Sukses Medan

No	Jabatan	Jumlah	Keterangan
1	Petugas Administrasi	3	-
2	Petugas Keamanan	2	-
3	Petugas Kebersihan	1	-
4	Karyawan Wanita	17	-
5	Karyawan Pria	9	-
	Total	32	-

Sumber: penulis 2021

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Data primer merupakan data yang dikumpulkan berdasarkan interaksi langsung antara pengumpul data dan sumber data Sugiyono (2015:46). Data primer ini diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan atau kuesioner.

2. Sumber data

Sumber data di dalam penelitian ini diperoleh dari hasil angket dengan karyawan CV. Global Mandiri Sukses Medan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

- 1) Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/pernyataan yang dijawab atau di isi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala likert.
- 2) Wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berwenang untuk memberikan keterangan dan informasi sesuai yang dibutuhkan peneliti.
- 3) Dokumentasi yaitu sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan dan lain-lain.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2014:113). Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,30 (Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2014:113). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Ghozali dalam Rusiadi, 2014:115).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis, agar diperoleh perkiraan yang tidak bias dan demi efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis non parametrik dapat digunakan termasuk model-model regresi. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan melalui:

- 1) *Histogram Normal Curve*, normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.
- 2) Uji *P-Plot*, uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regresion Standarized Residual* melalui SPSS versi 22.0. dimana:
 - a) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas
- 3) Uji *Kolmogroff Smirnov* (K-S), dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat diluhut dari nilai profitabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai K-S adalah (Asymp. Sig (2 Tailed) > (α) 0,05).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus di atasi. Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan program *software Statistical Product and Service Solusion* (SPSS) versi 22.0 untuk melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Pengertian sederhananya, bahwa setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel-variabel independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflation Factor*) < 5 dan nilai *Tolerance* > 0.1 (Hines dan Montgomery dalam Manullang dan Pakpahan, 2014:194).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *scartrterplot* antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (ZRESID). Salah satu cara untuk menentukan adanya heterokedastisitas dangan melihat ada tidaknya pola tertentu.

Apabila pada grafik titik–titik membentuk suatu pola tertentu, maka telah terjadi heterokedastisitas, dan apabila polanya acak serta tersebar dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Umar, 2010:82). Selanjutnya proses pengolahan uji heterokedastisitas menggunakan bantuan *software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja (*Dependen Variable*)

X1 = Etos Kerja (*Independent Variable*)

X2 = Lingkungan Kerja (*Independent Variable*)

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ϵ = *Error Term*/Tingkat Kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh

satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

b. Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Tolak H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda di kuadratkan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variable bebas

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat.

Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum CV. Global Mandiri Sukses Medan.

CV. Global Mandiri Sukses Medan merupakan salah satu unit usaha berjenis minuman susu kambing etawa yang ada di kota Medan. CV. Global Mandiri Sukses Medan terletak di Jl. Pembangunan Km. 12 Komplek Palem Kencana Blok 5 Medan. CV. Global Mandiri Sukses Medan sudah memiliki karyawan yang terdiri dari 32 orang.

2. Visi dan Misi CV. Global Mandiri Sukses Medan

Visi, Misi, dan Motto Perusahaan Agar dalam berjalannya perusahaannya mempunyai arah dan tujuan yang jelas serta langkah-langkah yang diambil tepat, CV. Global Mandiri Sukses Medan menetapkan visi dan misi sebagai landasan hidup (motto) perusahaan.

a. Visi

“Membuat orang sehat dan menikmati kesehatan.”

b. Misi

- 1) Mengenalkan kepada masyarakat produk-produk yang berguna untuk menjaga kesehatan pribadi terutama yang berbahan baku alami.
- 2) Memberikan penjelasan dan penyuluhan mengenai berbagai gangguan kesehatan terutama yang berhubungan dengan produk yang dipasarkan CV. Global Mandiri Sukses Medan.

3. Struktur Organisasi CV. Global Mandiri Sukses Medan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Global Mandiri Sukses Medan
Sumber: CV. Global Mandiri Sukses Medan

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 32 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut di ambil dari seluruh pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Karakteristik	Jumlah	%
Usia	20 - 30 Thn	17	53
	31 - 49 Thn	10	31
	> 50 Thn	5	16
Jumlah		32	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 32 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia antara 20- 30 tahun yaitu sebanyak 17 responden (53%), diikuti responden yang berusia 31- 49 tahun yaitu sebanyak 10 responden

(31%). Selanjutnya responden yang berusia >50 tahun yaitu sebanyak 5 responden (16%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah	%
Pendidikan	SMA	19	59
	Sarjana	13	41
Jumlah		32	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 32 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 19 responden (59%), diikuti responden yang berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 13 responden (41%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	1 - 9 Thn	27	84
	10 - 19 Thn	5	16
Jumlah		32	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 32 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 1 – 9 tahun yaitu sebanyak 27 responden (84%) dan diikuti responden yang masa kerja 10 – 19 tahun yaitu sebanyak 5 responden (16%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	9	28
	Perempuan	23	72
Jumlah		32	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 32 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 responden (72%), sedangkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 9 responden (28%). Tabel ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan, antara jenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan perempuan adalah lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan.

5. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

a. Etos Kerja (X_1)

Variabel Etos Kerja (X_1) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari Kerja adalah rahmat ($X_{1.1}$), Kerja adalah amanah ($X_{1.2}$), Kerja adalah panggilan ($X_{1.3}$), Kerja adalah aktualisasi ($X_{1.4}$), Kerja adalah ibadah ($X_{1.5}$) dan kerja adalah kehormatan ($X_{1.6}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.6 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.5 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Mean	Keterangan
1,00 - 1,80	Tidak Baik
1,81 - 2,60	Kurang Baik
2,61 - 3,40	Cukup Baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono(2013)

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja adalah rahmat ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan selalu bersyukur atas apa yang di dapatnya.		Karyawan bekerja dengan rasa tulus.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	46.9	13	40.6
Setuju	13	40.6	13	40.6
Netral	4	12.5	6	18.8
Tidak Setuju	-	-		
Sangat Tidak Setuju	-	-		
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	4.3438	-	4.2188	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator kerja adalah rahmat (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu bersyukur atas apa yang di dapatnya, sebanyak 15 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (40,6%) menyatakan setuju dan 4 responden (12,5%) menyatakan netral, dengan nilai rerata 4,34 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawan selalu bersyukur atas apa yang di dapatnya.
2. Untuk item karyawan bekerja dengan rasa tulus, sebanyak 13 responden (40,6%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (40,6%) menyatakan setuju dan 6 responden (18,8%) menyatakan netral, dengan nilai rerata 4,21 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja adalah amanah ($X_{1.2}$)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya.		Karyawan selalu bekerja dengan bersungguh-sungguh.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	46.9	16	50.0

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya.		Karyawan selalu bekerja dengan bersungguh-sungguh.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Setuju	10	31.3	9	28.1
Netral	6	18.8	4	12.5
Tidak Setuju	1	3.1	3	9.4
Sangat Tidak Setuju	-	-		
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	4.2188	-	4.1875	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator kerja adalah amanah (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya, sebanyak 15 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (31,3%) menyatakan setuju, 6 responden (18,8%) menyatakan netral dan 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 4,21 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya.
2. Untuk item karyawan selalu bekerja dengan bersungguh-sungguh, sebanyak 16 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (28,1%) menyatakan setuju, 4 responden (12,5%) menyatakan netral dan 3 responden (9,4%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 4,18 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam karyawan selalu bekerja dengan bersungguh-sungguh.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja adalah panggilan (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan selalu menuntaskan pekerjaannya.		Karyawan bekerja dengan komitmen yang kuat.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	18	56.3	12	37.5
Setuju	9	28.1	15	46.9
Netral	5	15.6	5	15.6

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan selalu menuntaskan pekerjaannya.		Karyawan bekerja dengan komitmen yang kuat.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	4.4063	-	4.2188	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator kerja adalah panggilan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu menuntaskan pekerjaannya, sebanyak 18 responden (56,3%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (28,1%) menyatakan setuju dan 5 responden (15,6%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4,40 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawan selalu menuntaskan pekerjaannya.
2. Untuk item karyawan bekerja dengan komitmen yang kuat, sebanyak 15 responden (46,9%) menyatakan setuju, 12 responden (37,5%) menyatakan sangat setuju dan 5 responden (15,6%) menyatakan netral, dengan nilai rerata 4,21 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawan bekerja dengan komitmen yang kuat.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja adalah aktualisasi (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.		Karyawan bekerja dengan penuh kreatifitas.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	16	50.0	16	50.0
Setuju	9	28.1	10	31.3
Netral	7	21.9	4	12.5
Tidak Setuju	-	-	2	6.3
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	4.2813	-	4.2500	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator kerja adalah aktualisasi (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sebanyak 16 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (28,1%) menyatakan setuju dan 7 responden (21,9%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4,28 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawan selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
2. Untuk item karyawan bekerja dengan penuh kreatifitas, sebanyak 16 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (31,3%) menyatakan setuju, 4 responden (12,5%) menyatakan netral dan 2 responden (6,3%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 4,25 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawan bekerja dengan penuh kreatifitas.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja adalah ibadah (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan selalu bekerja dengan ikhlas.		Karyawan menganggap pekerjaan sebagai ibadah.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	59.4	20	62.5
Setuju	4	12.5	3	9.4
Netral	9	28.1	9	28.1
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	4.3125	-	4.3438	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator kerja adalah ibadah (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu bekerja dengan ikhlas, sebanyak 19 responden (59,4%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (28,1%) menyatakan netral

dan 4 responden (12,5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,31 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawan selalu bekerja dengan ikhlas.

2. Untuk item karyawan menganggap pekerjaan sebagai ibadah, sebanyak 20 responden (62,5%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (28,1%) menyatakan netral dan 3 responden (9,4%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,34 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawan menganggap pekerjaan sebagai ibadah.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja adalah Kehormatan (X_{1.6})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan selalu menghargai pekerjaannya.		Karyawan selalu bekerja dengan tekun dan menghargai rekan kerja lainnya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	18	56.3	15	46.9
Setuju	6	18.8	13	40.6
Netral	5	15.6	4	12.5
Tidak Setuju	3	9.4	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	4.2188	-	4.3438	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator kerja adalah ibadah (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu menghargai pekerjaannya, sebanyak 18 responden (56,3%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (18,8%) menyatakan setuju, 5 responden (15,6%) menyatakan netral dan 3 responden (9,4%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 4,21 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawan selalu menghargai pekerjaannya.

2. Untuk item karyawan selalu bekerja dengan tekun dan menghargai rekan kerja lainnya, sebanyak 15 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (40,6%) menyatakan setuju dan 4 responden (12,5%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4,34 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawawn selalu bekerja dengan tekun dan menghargai rekan kerja lainnya.

b. Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel lingkungan kerja (X₂) dibentuk oleh 7 (empat) indikator yang tergolong dalam lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik terbagi atas 4 indikator yaitu, Bangunan tempat kerja (X_{2.1}), Peralatan kerja (X_{2.2}), Fasilitas (X_{2.3}) Tersedianya sarana angkutan (X_{2.4}), Hubungan rekan kerja, selanjutnya lingkungan kerja non fisik terbagi atas 3 indikator yaitu, (X_{2.5}), Hubungan atasan dengan karyawan (X_{2.6}) dan kerjasama antar karyawan (X_{2.7}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d Tabel 4.18.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bangunan tempat kerja (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Bangunan tempat kerja sudah nyaman karyawan.		Bangunan tempat kerja sangat aman untuk keselamatan karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	34.4	9	28.1
Setuju	17	53.1	16	50.0
Netral	4	12.5	7	21.9
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	4.2188	-	4.0625	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator bangunan tempat kerja (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item bangunan tempat kerja sudah nyaman karyawan, sebanyak 17 responden (53,1%) menyatakan setuju, 11 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju dan 4 responden (12,5%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4,21 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam bangunan tempat kerja sudah nyaman karyawan.
2. Untuk item bangunan tempat kerja sangat aman untuk keselamatan karyawan, sebanyak 16 responden (50,0%) menyatakan setuju, 9 responden (28,1%) menyatakan sangat setuju dan 7 responden (21,9%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4,06 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam bangunan tempat kerja sangat aman untuk keselamatan karyawan.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Peralatan kerja memadai (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Semua alat kerja yang dibutuhkan sudah tersedia di tempat kerja masing-masing.		Alat kerja yang disediakan sudah memenuhi standart kerja yang baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	10	31.3	11	34.4
Setuju	13	46.0	11	34.4
Netral	8	25.0	7	21.9
Tidak Setuju	1	3.1	3	9.4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	4.0000	-	3.9375	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator peralatan kerja memadai (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item semua alat kerja yang dibutuhkan sudah tersedia di tempat kerja masing-masing, sebanyak 13 responden (40,6%) menyatakan setuju, 10 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (25,0%)

menyatakan netral dan 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 4,00 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam semua alat kerja yang dibutuhkan sudah tersedia di tempat kerja masing-masing.

2. Untuk item alat kerja yang disediakan sudah memenuhi standart kerja yang baik, sebanyak 11 responden (34,4%) menyatakan setuju, 11 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (21,9%) menyatakan netral dan 3 responden (9,4%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 3.93 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam alat kerja yang disediakan sudah memenuhi standart kerja yang baik.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Perusahaan menyediakan tempat beribadah yang baik.		Perusahaan menyediakan tempat beristirahat yang baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	34.4	7	21.9
Setuju	13	46.0	18	56.3
Netral	7	21.9	7	21.9
Tidak Setuju	1	3.1	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	4.0625	-	4.0000	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator fasilitas (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item perusahaan menyediakan tempat beribadah yang baik, sebanyak 13 responden (40,6%) menyatakan setuju, 11 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (21,9%) menyatakan netral dan 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 4,06 (Kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam perusahaan menyediakan tempat beribadah yang baik.

2. Untuk item perusahaan menyediakan tempat beristirahat yang baik, sebanyak 18 responden (56,3%) menyatakan setuju, 7 responden (21,9%) menyatakan sangat setuju dan 7 responden (21,9%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4.00 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam perusahaan menyediakan tempat beristirahat yang baik.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tersedianya sarana angkutan (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Lokasi tempat kerja sangat mudah dijangkau dengan angkutan umum.		Biaya transport untuk menuju tempat bekerja sangat murah.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	34.4	11	34.4
Setuju	13	46.0	12	37.5
Netral	8	25.0	7	21.9
Tidak Setuju	-	-	2	6.3
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	4.0938	-	4.0000	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator tersedianya sarana angkutan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item lokasi tempat kerja sangat mudah dijangkau dengan angkutan umum, sebanyak 13 responden (40,6%) menyatakan setuju, 11 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju dan 8 responden (25,0%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4,09 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam lokasi tempat kerja sangat mudah dijangkau dengan angkutan umum.

2. Untuk item biaya transport untuk menuju tempat bekerja sangat murah, sebanyak 12 responden (37,5%) menyatakan setuju, 11 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (21,9%) menyatakan netral dan 2 responden (6,3%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 4.00 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam biaya transport untuk menuju tempat bekerja sangat murah.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan rekan kerja (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain.		Karyawan tetap bertemu walau tidak jam kerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	40.6	9	28.1
Setuju	5	15.6	8	25.0
Netral	14	43.8	12	37.5
Tidak Setuju	-	-	3	9.4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	3.9688	-	3.7188	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator hubungan rekan kerja (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain, sebanyak 14 responden (43,8%) menyatakan netral, 13 responden (40,6%) menyatakan sangat setuju dan 5 responden (15,6%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,96 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam karyawan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain.
2. Untuk item karyawan tetap bertemu walau tidak jam kerja, sebanyak 12 responden (37,5%) menyatakan netral, 9 responden (28,1%) menyatakan

sangat setuju, 8 responden (25,0%) menyatakan setuju dan 3 responden (9,4%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 3.71 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam karyawan tetap bertemu walau tidak jam kerja.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan atasan dengan karyawan (X_{2.6})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan.		Atasan senang berbincang dengan karyawan saat ada waktu luang.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	11	34.4	11	34.4
Setuju	16	50.0	14	43.8
Netral	5	15.6	7	21.9
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	4.1875	-	4.1250	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator hubungan atasan dengan karyawan (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan, sebanyak 16 responden (50,0%) menyatakan setuju, 11 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju dan 5 responden (15,6%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4,18 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan.
2. Untuk item atasan senang berbincang dengan karyawan saat ada waktu luang, sebanyak 14 responden (43,8%) menyatakan setuju, 11 responden (34,4%) menyatakan sangat setuju dan 7 responden (21,9%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4.12 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam atasan senang berbincang dengan karyawan saat ada waktu luang.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama antar karyawan (X_{2.7})

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan senang bertukar pikiran dengan rekan kerja yang lain.		Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	14	43.8	14	43.8
Setuju	11	34.4	8	25.0
Netral	7	21.9	7	21.9
Tidak Setuju	-	-	3	9.4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	4.2188	-	4.0313	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator kerjasama antar karyawan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan senang bertukar pikiran dengan rekan kerja yang lain, sebanyak 14 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (34,4%) menyatakan setuju dan 7 responden (21,9%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4,21 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawan senang bertukar pikiran dengan rekan kerja yang lain.
2. Untuk item karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 14 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (25,0%) menyatakan setuju, 7 responden (21,9%) menyatakan netral dan 3 responden (9,4%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 4.03 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Produktivitas Kerja (Y)

Variabel kinerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kuantitas kerja (Y.₁), Kualitas kerja (Y.₂), Ketepatan waktu penyelesaian

pekerjaan (Y.3) dan Sikap kooperatif (Y.4). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.19 s/d Tabel 4.22.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas kerja (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target.		Karyawan berusaha keras untuk mempertahankan hasil yang di dapat.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	15	46.9	14	43.8
Setuju	13	40.6	13	40.6
Netral	4	12.5	5	15.6
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	4.3438	-	4.2813	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator kerjasama antar karyawan (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, sebanyak 15 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (40,6%) menyatakan setuju dan 4 responden (12,5%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4,34 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target.
2. Untuk item karyawan berusaha keras untuk mempertahankan hasil yang di dapat, sebanyak 14 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (40,6%) menyatakan setuju dan 5 responden (15,6%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4.28 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan sangat baik dalam karyawan berusaha keras untuk mempertahankan hasil yang di dapat.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas kerja (Y₂)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan bekerja secara baik dengan kualitas kerja yang memuaskan.		Karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	13	40.6	15	46.9
Setuju	12	37.5	9	28.1
Netral	6	18.8	5	15.6
Tidak Setuju	1	3.1	3	9.4
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	4.1563	-	4.1250	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator kualitas kerja (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan bekerja secara baik dengan kualitas kerja yang memuaskan, sebanyak 13 responden (40,6%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (37,5%) menyatakan setuju, 6 responden (18,8%) menyatakan netral dan 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 4,15 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam karyawan karyawan bekerja secara baik dengan kualitas kerja yang memuaskan.
2. Untuk item pernah memberikan masukan untuk kemajuan perusahaan, sebanyak 15 responden (46,9%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (28,1%) menyatakan setuju, 5 responden (15,6%) menyatakan netral dan 3 responden (9,4%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 4.12 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam karyawan pernah memberikan masukan untuk kemajuan perusahaan.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan.		Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	17	53.1	14	43.8
Setuju	4	12.5	7	21.9
Netral	11	34.4	10	31.3
Tidak Setuju	-	-	1	3.1
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	4.1875	-	4.0625	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan, sebanyak 17 responden (53,1%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (34,4%) menyatakan netral dan 4 responden (12,5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,18 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan.
2. Untuk item karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan, sebanyak 14 responden (43,8%) menyatakan sangat setuju, 10 responden (31,3%) menyatakan netral, 7 responden (21,9%) menyatakan setuju dan 1 responden (3,1%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 4.06 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap kooperatif (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan selalu bekerja sama saat menghadapi masalah maupun bekerja.		Karyawan mau membantu rekan kerja yang mengalami masalah dalam pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	7	21.9	10	31.3
Setuju	17	53.1	17	53.1
Netral	6	18.8	5	15.6
Tidak Setuju	2	6.3	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	3.9063	-	4.1563	-

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Indikator sikap kooperatif (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu bekerja sama saat menghadapi masalah maupun bekerja, sebanyak 17 responden (53,1%) menyatakan setuju, 7 responden (21,6%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (18,8%) menyatakan netral dan 2 responden (6,3%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 3,90 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam karyawan selalu bekerja sama saat menghadapi masalah maupun bekerja.
2. Untuk item karyawan mau membantu rekan kerja yang mengalami masalah dalam pekerjaan, sebanyak 17 responden (53,1%) menyatakan setuju, 10 responden (31,3%) menyatakan sangat setuju dan 5 responden (15,6%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4.15 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa CV. Global Mandiri Sukses Medan baik dalam karyawan mau membantu rekan kerja yang mengalami masalah dalam pekerjaan.

6. Teknik Analisi Data

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah di sajikan pada responden maka perlu di lakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pernyataan di anggap valid (Rusiadi 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X1, X2 dan Y yang di sajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Uji Validitas (X₁) Etos Kerja
Item-Total Statistics

Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan X1.1.1	0,703	0,30	Valid
Pernyataan X1.1.2	0,822	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.1	0,837	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.2	0,767	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.1	0,742	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.2	0,801	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.1	0,863	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.2	0,772	0,30	Valid
Pernyataan X1.5.1	0,857	0,30	Valid
Pernyataan X1.5.2	0,885	0,30	Valid
Pernyataan X1.6.1	0,884	0,30	Valid
Pernyataan X1.6.2	0,731	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Dari tabel 4.23 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel etos kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.24 Uji Validitas (X₂) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
Pernyataan X1.1.1	0,460	0,30	Valid
Pernyataan X1.1.2	0,729	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.1	0,783	0,30	Valid
Pernyataan X1.2.2	0,748	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.1	0,742	0,30	Valid
Pernyataan X1.3.2	0,668	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.1	0,814	0,30	Valid
Pernyataan X1.4.2	0,737	0,30	Valid
Pernyataan X1.5.1	0,764	0,30	Valid
Pernyataan X1.5.2	0,743	0,30	Valid
Pernyataan X1.6.1	0,728	0,30	Valid
Pernyataan X1.6.2	0,668	0,30	Valid
Pernyataan X1.7.1	0,609	0,30	Valid
Pernyataan X1.7.2	0,705	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Dari tabel 4.24 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 14 (empat belas) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.25 Uji Validitas (Y₁) Produktivitas Kerja
Item-Total Statistics

Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
Pernyataan Y1.1.1	0,727	0,30	Valid
Pernyataan Y1.1.2	0,771	0,30	Valid
Pernyataan Y1.2.1	0,859	0,30	Valid
Pernyataan Y1.2.2	0,882	0,30	Valid
Pernyataan Y1.3.1	0,859	0,30	Valid
Pernyataan Y1.3.2	0,849	0,30	Valid
Pernyataan Y1.4.1	0,760	0,30	Valid
Pernyataan Y1.4.2	0,464	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Dari tabel 4.25 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pernyataan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.26 Uji Reliabilitas Etos Kerja
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	12

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Dari tabel 4.26 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,950 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel adalah etos kerja reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	14

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Dari tabel 4.27 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,922 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 14 (empat belas) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	8

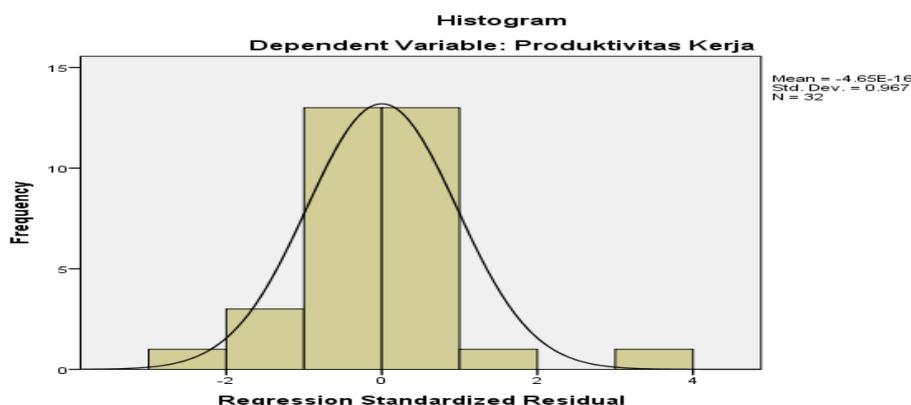
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Dari tabel 4.28 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,923 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel produktifitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

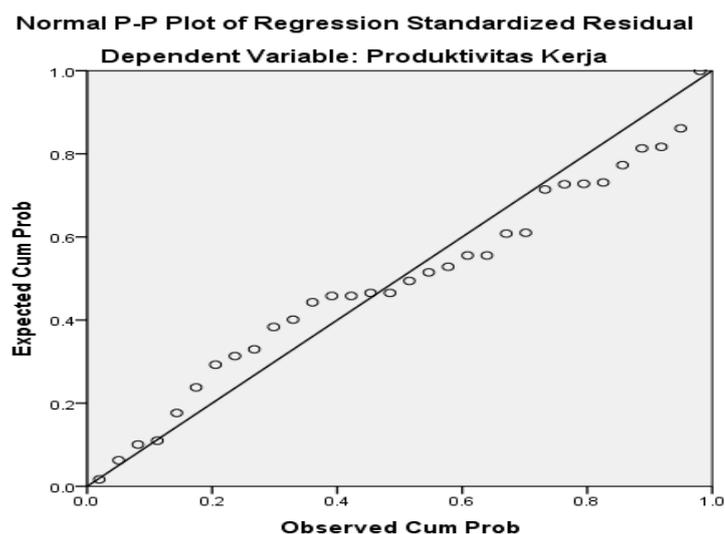
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Curva Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.1 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.



Gambar 4.2 *P-P Plot of Regression Standarized Residual*
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan gambar 4.2. dapat dilihat bahwa titik–titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik–titik menggambarkan data–data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.29 Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67743445
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.099
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Nilai *Kolmogorov-smirnov test 0,200* artinya $>$ dari 0,05, maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi pada Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $>$ 0.10 dan *VIF* $<$ 5.0, maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel 4.29 sbb:

Tabel 4.30 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.521	3.514		.717	.479		
	Etos Kerja	.373	.101	.580	3.701	.001	.369	2.713
	Lingkungan Kerja	.204	.099	.323	2.061	.048	.369	2.713

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

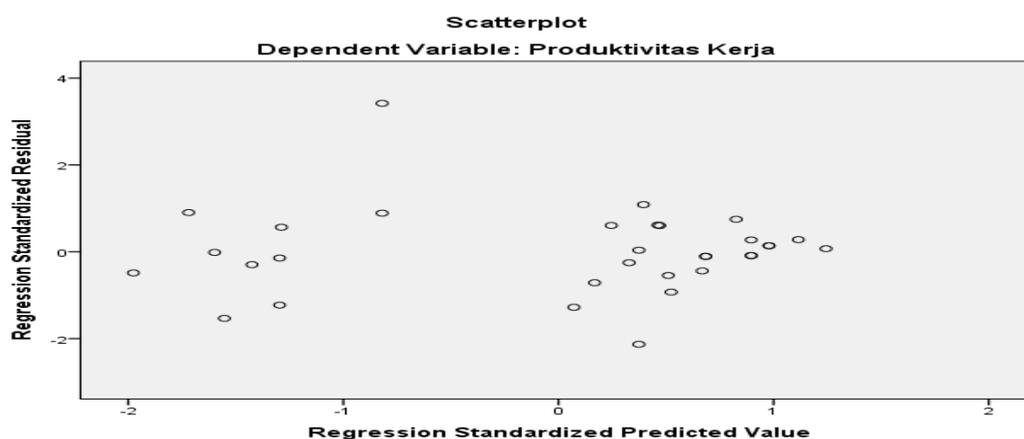
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Tabel 4.30 mengisyaratkan kedua variabel memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan. Untuk variabel etos kerja $0,369 >$ 0.10, variabel

lingkungan kerja sebesar $0,369 > 0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF variabel etos kerja dan variabel lingkungan kerja memperoleh nilai 2.713 yang lebih kecil dari 5.0, ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi sesama variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *Scatterplot* dibawah ini.



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menggambarkan bahwa titik–titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi analisis etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan berdasarkan variabel independennya.

8. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Tabel 4.31 Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	2.521	3.514		.717	.479		
	Etos Kerja	.373	.101	.580	3.701	.001	.369	2.713
	Lingkungan Kerja	.204	.099	.323	2.061	.048	.369	2.713

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 2.521 + 0.373 X_1 + 0,204 X_2 + e$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktifitas kerja (Y) adalah sebesar 2.521.
- Jika terjadi peningkatan etos kerja sebesar 1, maka produktifitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.373.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka produktifitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,204.

9. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu SPSS versi 22. Data–data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan :

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing - masing variabel independen Etos Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen Produktifitas Kerja (Y). Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial seperti terlihat pada Tabel 4.31 :

Tabel 4.32 Hasil pengujian Hipotesis secara parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.521	3.514		.717	.479
Etos Kerja	.373	.101	.580	3.701	.001
Lingkungan Kerja	.204	.099	.323	2.061	.048

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 menunjukkan bahwa nilai *Coefficients* secara parsial dari nilai – nilai masing – masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Etos Kerja (X₁)

Nilai t_{hitung} variabel Etos Kerja (X₁) adalah 3.701 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.701 > 2.045) dan nilai Sig. < 0.05 (0.001 < 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos kerja (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0.373.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah 2.061 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.061 > 2.045$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.048 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0.204.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji F. Dalam uji F ini bertujuan untuk menguji secara serempak analisis variabel Etos Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Produktifitas kerja karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.32 :

Tabel 4.33 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Serempak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625.240	2	312.620	40.796	.000 ^b
	Residual	222.228	29	7.663		
	Total	847.469	31			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Dari Tabel 4.33 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 40.796 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($F_{tabel} = F(K : n-k) = F(2:30) = 3,32$), jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,32. Dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} 40.796 $>$ nilai F_{tabel} 3.32. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos Kerja (X_1), dan variabel lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen produktifitas kerja (Y) .

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan(R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh/kemampuan variabel independen dalam menerangkan/menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.34 :

Tabel 4.34 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.738	.720	2.76822

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,738 atau 74,0% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel Produktivitas kerja (Y) sebesar 74,0% sedang sisanya sebesar 26,0% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja yang keras, promosi, keamanan dalam pekerjaan dan lain sebagainya.
- 2) Nilai R sebesar 0.859 menunjukkan terdapat hubungan yang sangat erat antara etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.

Tabel 4.35 Tipe hubungan pada Uji determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Sugiono (2016)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Analisis Etos Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja di CV. Global Mandiri Sukses Medan, berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.701 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Etos Kerja meningkat, maka Produktivitas Kerja pegawai akan meningkat sebesar 0.373 satuan. Dengan kata lain ketika etos kerja di CV. Global Mandiri Sukses Medan yang terdiri dari Kerja adalah rahmat ($X_{1.1}$), Kerja adalah amanah ($X_{1.2}$), Kerja adalah panggilan ($X_{1.3}$), Kerja adalah aktualisasi ($X_{1.4}$), Kerja adalah ibadah ($X_{1.5}$) dan kerja adalah kehormatan ($X_{1.6}$) maka produktivitas kerja pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Anggi Budi Federika (2016) menunjukkan bahwa “secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap produktivitas kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga

telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.

2. Analisis Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja di CV. Global Mandiri Sukses Medan, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.061 dan nilai signifikan sebesar 0,048. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,204 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja di CV. Global Mandiri Sukses Medan yang terdiri dari Bangunan tempat kerja ($X_{2.1}$), Peralatan kerja ($X_{2.2}$), Fasilitas ($X_{2.3}$) Tersedianya sarana angkutan ($X_{2.4}$), Hubungan rekan kerja, selanjutnya lingkungan kerja non fisik terbagi atas 3 indikator yaitu, ($X_{2.5}$), Hubungan atasan dengan karyawan ($X_{2.6}$) dan kerjasama antar karyawan ($X_{2.7}$) maka produktivitas kerja pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Anna Fitri Anita (2017) menunjukkan bahwa “secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga

telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu masih ada peralatan kerja yang kurang memadai.

3. Analisis Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Lingkungan Kerja di CV. Global Mandiri Sukses Medan, berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai f_{hitung} sebesar 40.796 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Etos Kerja dan Lingkungan Kerja yang dilakukan oleh CV. Global Mandiri Sukses Medan, akan menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja pegawai di CV. Global Mandiri Sukses Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika etos kerja yang terdiri Kerja adalah rahmat ($X_{1.1}$), Kerja adalah amanah ($X_{1.2}$), Kerja adalah panggilan ($X_{1.3}$), Kerja adalah aktualisasi ($X_{1.4}$), Kerja adalah ibadah ($X_{1.5}$) dan kerja adalah kehormatan ($X_{1.6}$ dan lingkungan yang terdiri Bangunan tempat kerja ($X_{2.1}$), Peralatan kerja ($X_{2.2}$), Fasilitas ($X_{2.3}$) Tersedianya sarana angkutan ($X_{2.4}$), Hubungan rekan kerja, selanjutnya lingkungan kerja non fisik terbagi atas 3 indikator yaitu, ($X_{2.5}$), Hubungan atasan dengan karyawan ($X_{2.6}$) dan kerjasama antar karyawan ($X_{2.7}$) maka produktivitas kerja pegawai CV. Global Mandiri Sukses Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Abdul Rahman Soleh (2018) menunjukkan bahwa “secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu hubungan antar rekan kerja masih ada yang kurang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Etos Kerja (X_1) adalah 3.701 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.045 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.701 > 2.045$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.001 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari Etos Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.373, yang berarti setiap ada peningkatan Etos Kerja (X_1), maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah 2.061 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.045 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2.061 > 2.045$) dan nilai Sig. > 0.05 ($0.048 > 0.05$). Besarnya pengaruh dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.204, yang berarti setiap adanya peningkatan Lingkungan Kerja (X_2) maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Global Mandiri Sukses Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung}

sebesar 40.796 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar $3.32 = (40.796 > 3.32)$.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan kepada CV. Global Mandiri Sukses Medan untuk mempertahankan karyawan yang selalu menuntaskan pekerjaannya. Disarankan juga bagi CV. Global Mandiri Sukses Medan untuk memperhatikan karyawan masih kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Solusinya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan memberikan sanksi apabila tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah diberikan sesuai dengan kemampuannya.
2. Disarankan bagi CV. Global Mandiri Sukses Medan untuk mempertahankan bangunan tempat kerja sudah nyaman karyawan, selain itu disarankan juga bagi CV. Global Mandiri Sukses Medan untuk memperhatikan karyawan yang tetap bertemu walau tidak jam kerja. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan membangun hubungan kerja sama yang baik antara karyawan agar terjalin hubungan yang baik.
3. Disarankan bagi CV. Global Mandiri Sukses Medan untuk tetap mempertahankan karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target. Selain itu, disarankan bagi CV. Global Mandiri Sukses Medan untuk memperhatikan karyawan selalu bekerja sama saat menghadapi masalah maupun bekerja. Solusinya adalah dengan tidak membuat persaingan antar

karyawan dan tidak selalu suport karyawan agar solidaritas mereka semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anggi Budi Federika. (2016). *Pengaruh Etos kerja dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo*.
- Abdul Rahman Soleh. (2018). *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang*.
- Anna Fitri Anita (2017). *Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). *The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)*. *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Manullang, MARIHOT dan Manuntun Pakpahan. (2014). *Metode Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. 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.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Sebayang, S. A. (2018). Analisis Structural Equation Modelling (Sem) Terhadap Alih Fungsi Lahan Pertanian Dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat. At-tijaroh: *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 169-184.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamo, Jansen. (2005). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

- Siagian, S. P. (2014). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinungan, M. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana Ed. 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Soetjipto, Budi W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sahid Syaputra. (2017). *Pengaruh Semangat kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk*
- Rusiadi, dkk. (2013) *Metode Penelitian management, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU PERS.
- Ranin Ayu Wardani (2018). *Pengaruh Komunikasi organisasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suntory Garuda Beverage Sidoarjo*.
- Umar, Husein. (2010). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulia Ningsih (2017). *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi karyawan terhadap Produktivitas kerja*.