



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
ETIKA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MUHAMMAD SALMAN

NPM :1615311046

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD SALMAN
NPM : 1615311046
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA
DAN ETIKA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN.

MEDAN, JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

RAMADHAN HARAHAHAP, SE., S.PSI., M.SI



DR. ONNY MEDALINE, S.H., M.KN

PEMBIMBING I

EMI WAKHYUNI, SE., M.SI., CIHCM., CPHCM

PEMBIMBING II

NONI ARDIAN, SE., MM



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : MUHAMMAD SALMAN
NPM : 1615311046
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN.

MEDAN, JUNI 2021

KETUA

RAMADHAN HARAHAHAP, SE., S.PSI., M.SI

ANGGOTA I

EMI WAKHYUNI, SE., M.SI., CIHCM.,CPHCM

ANGGOTA II

NONI ARDIAN, SE., MM

ANGGOTA III

HARTATO RIANTO, SE., Sy., ME

ANGGOTA IV

IRAWAN, SE., M.si

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD SALMAN
NPM : 1615311046
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT
PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin 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.



(Muhammad Salman)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Salman
Tempat / Tanggal lahir : Perdamaian 27 Desember 1997
NPM : 1615311046
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun 1 Perdamaian

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, Juni 2021
Yang membuat pernyataan



(Muhammad Salman)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: Muhammad salman
Tempat/Tgl. Lahir	: Langkat / 27 Desember 1997
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615311046
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Persentase Kredit yang telah dicapai	: 129 SKS, IPK 3.41
Nomor Hp	: 082294132327
Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

Judul

Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


 Rektor I
 (Dr. Bhakki Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 21 Juli 2020

Pemohon,

 (Muhammad Salman)

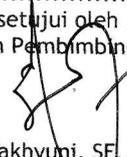
Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan


 (Dr. Surya Nitay, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I:


 (Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

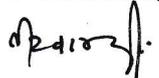
Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen


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

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:


 (Noni Ardian, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 21 Juli 2020 10:38:40

Ace Sidang MH
EMW



Acc PA

Muhammad

29/6 21

Hari Meran

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
ETIKA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MUHAMMAD SALMAN

NPM :1615311046

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, SE., M.SI., CIHCM., CPHCM
 Dosen Pembimbing II : NONI ARDIAN, SE., MM
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD SALMAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615311046
 Bidang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DISIPLIN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
April	1. Penambahan abstrak Indonesia dan Inggris 2. Format penulisan harus konsisten 3. Penambahan penelitian terdahulu dan 2 Jurnal International 4. Skodul penelitian sesuaikan dan tambahkan pengujian data di kesimpulan.		



WAKHYUNI SE., M.SI., CIHCM., CPHCM

Medan, 30 Juni 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Muhammad salman
P. M : 1615311046
Tempat/Tgl. : Langkat / 1997-12-27
Alamat : Jl. Teuku Amir Hamzah Perdamaian Dusun 1
HP : 082294132327
Nama Orang : Bahtiar/siti rafiah
Bidang : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

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

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



Muhammad salman
1615311046

atahan

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041

Medan, 10 Juli 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad salman
 Tempat/Tgl. Lahir : Langkat / 1997-12-27
 Nama Orang Tua : Bahtiar
 N. P. M : 1615311046
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082294132327
 Alamat : Jl. Teuku Amir Hamzah Perdamaian Dusun 1

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja PT. Perkebunan Nusantara IV 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 tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

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

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :



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

Hormat saya



Muhammad salman
 1615311046

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.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

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

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD SALMAN
NPM : 1615311046
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Desember 2020	acc sempro	Disetujui	
03 Juli 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
08 November 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 09 November 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

MEDAN - INDONESIA

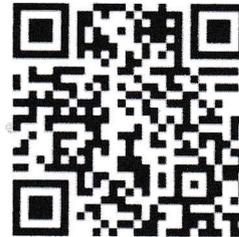
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD SALMAN
NPM : 1615311046
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Noni Ardian, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
26 Desember 2020	Acc sempro	Disetujui	
08 Januari 2021	ACC SEMPRO	Disetujui	
05 Juli 2021	Acc sidang meja hijau	Revisi	
05 Juli 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
08 November 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 09 November 2021
Dosen Pembimbing,



Noni Ardian, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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

Ka.LPMU

Husni Muharran Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019

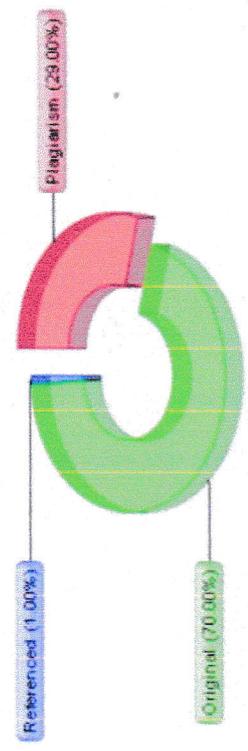
Analyzed document: MUHAMMAD SALMAN_1615311046_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 55

131% 26687 1 https://ijs.uma.ac.id/index.php/ijournals/article/download/2874/pdf2



**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: 4476/PERP/BP/2021**

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

: MUHAMMAD SALMAN

: 1615311046

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nyannya terhitung sejak tanggal 28 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 28 Juni 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



LEPT. P. Rahmad Budi Utomo, ST., M. Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

si : 01

Efektif : 04 Juni 2015

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 86 karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda, maka di dapatkan hasil sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 79,243 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72 dengan tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Untuk hasil uji parsial (uji t) pada variabel motivasi kerja sebesar $7.294 >$ dari t_{tabel} 1,663 sig $0,000 < 0,05$, variabel disiplin kerja sebesar $3,371 >$ dari t_{tabel} 1,663 sig $0,001 < 0,05$, variabel etika kerja sebesar $-4.281 <$ dari t_{tabel} 1,663 sig $0,000 < 0,05$. Hasil menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,734 (73,4%) produktivitas kerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 73,4\% = 26,6\%$) dapat dijelaskan oleh variabel independen lain.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Etika Kerja dan Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to analyze, test and determine the effect of work motivation, work discipline and work ethics variables simultaneously and partially on the work productivity of the employees of PT Perkebunan Nusantara IV Medan. This study uses quantitative methods with a sample of 86 employees of PT Perkebunan Nusantara IV Medan. The research instrument used was a questionnaire, observation and documentation. Analysis of data using Multiple Linear Regression, the following results are obtained: Based on the results of the ANOVA test, the Fcount value is 79.243 while the Ftable is 2.72 with a significant level much smaller than 0.05, namely $0.000 < 0.05$, which means that there is a positive influence. and simultaneously significant work motivation, work discipline and work ethics on the performance of employees of PT Perkebunan Nusantara IV Medan. For the results of the partial test (t test) on the work motivation variable amounting to $7,294 >$ from t table 1,663 sig 0,000 $< 0,05$, work discipline variable is $3,371 >$ from t table 1,663 sig 0,001 $< 0,05$, work ethics variable is $-4,281 <$ of t table 1.663 sig 0.000 < 0.05 . The results show that the Adjusted R Square value is 0.734 (73.4%). The work productivity of employees can be obtained and explained by the variables of work motivation, work discipline and work ethics. While the rest ($100\% - 73.4\% = 26.6\%$) can be explained by other independent variables.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Ethics and Productivity

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kekuatan kepada penulis karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan tugas akhir untuk dapat mencapai gelar sarjana pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Adapun judul yang penulis sajikan adalah sebagai berikut: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

Penulis menyadari bahwa terdapat banyak kesalahan yang terjadi pada skripsi ini dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, maka dari segala kerendahan hati mengharapkan bantuan dan bimbingan dari semua pihak guna dapat menyempurnakan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S.Psi., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM.,CPHCM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, saran serta dorongan yang sangat berarti kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Ibu Noni Ardian, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan pengarahan pada penulis dan memberikan banyak saran, masukan, motivasi serta kemudahan di dalam pembuatan skripsi ini.
6. Bapak Anwar Adnalin, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan banyak bimbingan dan masukan kepada penulis selama mengikuti kegiatan belajar mengajar di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Seluruh Staff pengajar dan karyawan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca budi yang baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penyelesaian tulisan skripsi ini.
8. Kepada kedua Orang Tua saya Bapak Bahtiar dan Ibu Siti Rafiah , yang sudah sangat sabar mendidik penulis tiada henti dalam memberikan doa, motivasi serta bantuan baik materi maupun non materi kepada penulis disetiap waktu.
9. Teman-teman seperjuangan penulis yang tidak dapat penulis sebutkan seluruhnya yang selalu memberikan motivasi dan semangat di setiap waktu.
10. Para pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah memberikan informasi yang saya butuhkan.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang bekepentingan. Dengan selesainya skripsi ini agar kiranya dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh penulis maupun oleh pembaca yang kiranya nanti akan membaca isi dari skripsi ini.

Medan, Juni 2021
Penulis

MUHAMMAD SALMAN
NPM :1615311046

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II: LANDASAN TEORI	11
A. Uraian Teoritis	11
1. Produktivitas Kerja	11
a. Pengertian Produktivitas Kerja	11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	12
c. Indikator Produktivitas Kerja.....	14
2. Motivasi Kerja.....	16
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	18
c. Indikator Motivasi Kerja	21
3. Disiplin Kerja	22
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
c. Indikator Disiplin Kerja	25
4. Etika Kerja	26
a. Pengertian Etika	26
b. Indikator Etika Kerja.....	27
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja	28
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis.....	35

BAB III: METODE PENELITIAN.....	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
1. Lokasi Penelitian	36
2. Waktu Penelitian	36
C. Defenisi Operasional Variabel	37
1. Variable Penelitian	37
2. Definisi Oprasional	37
D. Populasi Dan Sampel/Jenis Dan Sumber Data.....	40
1. Populasi	40
2. Sampel.....	40
3. Jenis Dan Sumber Data	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	42
1. Uji Kualitas Data	42
2. Uji Asumsi Klasik	43
3. Regresi linier Berganda.....	45
4. Uji Hipotesis.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Objek Penelitian	49
a. Sejarah Perusahaan.....	49
b. Visi dan Misi Perusahaan	50
c. Logo Perusahaan	51
d. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas	54
2. Deskripsi Karakteristik Responden	61
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	62
3. Deskripsi Variabel Penelitian	63
a. Variabel Motivasi Kerja	63
b. Variabel Disiplin Kerja	72
c. Variabel Etika Kerja.....	80
d. Variabel Produktivitas Kerja	86
4. Uji Kualitas Data	96
a. Uji Validitas	96
b. Uji Reliabilitas.....	100
5. Uji Asumsi Klasik	102
a. Uji Normalitas	102
b. Uji Multikolinieritas	104
c. Uji Heteroskedastisitas	105
6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	106
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness of Fit</i>)/ Uji Hipotesis.....	109
a. Uji Parsial (Uji t)	109
b. Uji Simultan (Uji F)	111
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	112

B. Pembahasan	
1. Motivasi Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	113
2. Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	115
3. Etika Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	117
4. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Etika Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	118

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	120
A. Kesimpulan.....	120
B. Saran	121

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN KUESIONER

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian	36
Tabel 3.2 Defenisi Operasional.....	37
Tabel 3.3 Pembagian Jumlah Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji	64
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bonus	66
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Jaminan Kesehatan	68
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Promosi.....	70
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab	72
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Kemanusiaan..	74
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik.....	76
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukuman	78
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerja Keras	81
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaya Bicara	82
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Nilai Kerja	83
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kreativitas Kerja	85
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Kerja.....	87
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Meningkatkan Hasil yang Dicapai	89
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengembangan Diri	91
Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mutu.....	93
Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Efisiensi	95
Tabel 4.21 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	97
Tabel 4.22 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	97
Tabel 4.23 Uji Validitas Variabel Etika Kerja (X3)	98
Tabel 4.24 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	99
Tabel 4.25 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	100
Tabel 4.26 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)	100
Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja (X3).....	101
Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	101
Tabel 4.29 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	104
Tabel 4.30 Hasil Uji Multikolinieritas	105
Tabel 4.31 Uji Hasil Regresi Linear Berganda	107
Tabel 4.32 Hasil Uji Parsial (Uji t)	110
Tabel 4.33 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	112
Tabel 4.34 Hasil Uji Koefisien Determinas (R^2)	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	34
Gambar 4.1 Logo PT Perkebunan Nusantara IV	51
Gambar 4.2 Struktur PT Perkebunan Nusantara IV	54
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas Produktivitas Kerja.....	102
Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas Produktivitas Kerja.....	103
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi persaingan yang semakin pesat, perusahaan perlu membuat berbagai macam strategi dengan harapan untuk meningkatkan kualitas perusahaan yang lebih baik. Pengelolaan strategi tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karena baik buruknya sumber daya yang ada dalam perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Sumber daya manusia ini merupakan hal mutlak karena manusialah yang berperan penting didalam mengelola sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mengetahui tentang motivasi, disiplin dan etika dalam bekerja, agar bisa bekerja dengan baik dan optimal dalam menjalankan pekerjaan di suatu perusahaan.

Pengertian produktivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Handoko (2016) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif Dalam teori untuk mengukur hubungan ini sebagai resiko keluaran dibagi masukan, Bila lebih banyak keluaran produksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik.

Motivasi sangat diperlukan hal ini akan membuat suatu kinerja di organisasi menjadi lebih baik, motivasi yang tinggi akan banyak mempengaruhi

perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, dan begitupun sebaliknya organisasi yang motivasi kerjanya lemah sudah dipastikan organisasi itu akan mengalami stagnan bahkan kemunduran.

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainnya suatu tujuan, jika bisa dicapai akan memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu (Munandar, 2016).

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2016) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Sutrisno (2017), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak.

Selain dari faktor motivasi dan disiplin dalam perusahaan juga sangat penting adanya etika. Etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur atau *regulasi* dalam bekerja.

Webster (2017), etika didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, kelompok, atau institusi. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Harsono dan Santoso (2016), yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai pendapat Sukriyanto (2018), yang menyatakan etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika juga menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Tasmara, 2016), etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi diantaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etika kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

PT Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan,

pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang ada di seluruh Indonesia dan akan memasuki kelas industri, tentunya masih banyak yang harus diperbaiki dalam menghadapi tantangan baik eksternal dan internal, untuk itu PT Perkebunan Nusantara IV Medan menggunakan strategis perusahaan yang mengutamakan rekrutmen pegawai yang dilaksanakan secara selektif sesuai kebutuhan standar informasi, jenjang karir dilaksanakan sesuai dengan masa kerja dan golongan kerja yang sesuai dengan loyalitas kerja secara efektif. Didalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan terdapat fenomena yang terjadi, Selain itu kurangnya motivasi dan disiplin yang dilakukan juga membuat banyak karyawan menjadi kurang produktif dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja karyawan adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Medan

No	Indikator	Pertanyaan	Ya		Kurang		Total	
			Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Gaji	Apakah karyawan akan giat bekerja bila gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan?	35	87,5	5	12,5	40	100
2	Bonus	Apakah karyawan harus meningkatkan usaha dan motivasinya dalam mengerjakan tugas agar mendapat bonus?	15	37,5	25	62,5	40	100
3	Jaminan Kesehatan Karyawan	Apakah karyawan akan termotivasi jika adaya hak cuti diberikan?	21	52,5	19	47,5	40	100
4	Promosi	Apakah karyawan yang ditawarkan perusahaan promosi jabatan akan termotivasi dan tetap bertahan dalam perusahaan?	22	55	18	45	40	100
Rata-rata			23.25	55	16.75	45	40	100

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil pra survey motivasi kerja karyawan PT Perkebunan IV Medan, sebanyak 55% karyawan mengatakan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, seperti karyawan akan lebih giat dalam bekerja bila gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan akan meningkatkan usaha dan motivasi kerja jika mereka mendapatkan bonus dari hasil pekerjaan mereka. Karyawan juga akan merasa termotivasi jika mereka mendapatkan hak cuti yang sudah ditentukan sebelumnya serta karyawan akan bertahan dalam perusahaan jika mereka mendapatkan promosi jabatan yang seharusnya mereka dapatkan berdasarkan penilaian kinerja dan kriteria tertentu dari pihak perusahaan.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Medan

No	Indikator	Pertanyaan	Ya		Kurang		Total	
			Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Tanggung jawab yang tinggi	Apakah karyawan senantiasa menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja?	20	50	20	50	40	100
2	Hubungan kemanusiaan	Apakah karyawan yang memiliki hubungan kerja yang harmonis antar sesama dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai ?	15	37,5	25	62,5	40	100
3	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	Apakah karyawan dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan ?	17	42,5	23	57,5	40	100
4	Sanksi hukuman	Apakah karyawan semakin takut melanggar peraturan perusahaan karena adanya sanksi hukuman yang berat	18	45	22	55	40	100
Rata-rata			18	47,5	22	52,5	40	100

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil pra survey disiplin kerja karyawan PT Perkebunan IV Medan, sebanyak 52,5% belum memiliki disiplin dalam bekerja yang disebabkan oleh, karyawan kurang bertanggung jawab sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dalam bekerja, hubungan yang terlalu dekat ataupun harmonis antar sesama karyawan masih kurang menciptakan disiplin kerja para karyawan, kurangnya disiplin karyawan dalam menggunakan peralatan kantor, dan kurangnya sanksi hukuman yang berat bagi karyawan yang melanggar peraturan.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Etika Kerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV Medan

No	Indikator	Pertanyaan	Ya		Kurang		Total	
			Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
1	Kerja keras	Apakah setiap karyawan memiliki hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan ?	14	35	26	65	40	100
2	Gaya bicara	Apakah setiap karyawan memiliki kesopanan terhadap tamu?	22	55	18	45	40	100
3	Nilai kerja	Apakah setiap karyawan memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing?	16	40	24	60	40	100
4	Kreatifitas kerja	Apakah setiap karyawan memiliki inovasi yang tinggi dalam mennciptakan sesuatu yang baru dalam bekerja?	18	45	22	55	40	100
Rata-rata			17.5	43.8	22.5	56.3	40	100

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil pra survey etika kerja karyawan PT Perkebunan IV Medan, sebanyak 56,3% karyawan belum memiliki etika kerja yang cukup dalam bekerja seperti kurangnya pencapaian kerja yang dihasilkan oleh karyawan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, beberapa karyawan masih belum memiliki etika kerja yang baik di depan tamu perusahaan,

kurangnya ide yang dimiliki karyawan dalam bekerja serta kurangnya inovasi karyawan dalam menciptakan sesuatu yang baru dalam bekerja.

Dengan demikian terlihat betapa pentingnya disiplin kerja, motivasi kerja dan etika kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah dan pendapat para ahli di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas tersebut adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan yang mengalami penurunan produktivitas kerja karena belum meratanya pemberian motivasi dari segi gaji, bonus maupun insentif yang ada pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan
2. Tingkat disiplin kerja yang rendah dan ketidak tepatan waktu ketika masuk kerja sehingga menyebabkan seorang karyawan tidak mendapat hasil pekerjaan yang maksimal pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Karyawan yang tidak disiplin dalam hal tanggung jawab, tugas dan waktu mengakibatkan produktivitas kerja menurun pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan
4. Karyawan yang produktivitas kerjanya kurang optimal disebabkan oleh rendahnya disiplin karyawan itu sendiri
5. Hubungan antara atasan dan karyawan dirasa kurang begitu dekat atau erat antara satu sama lain.

C. Batasan Masalah

Tujuan dari pembatasan masalah ini adalah agar penulis tidak menyimpang dalam penelitian, oleh karena itu penulis perlu membatasi penelitian ini pada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja terhadap produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan .

1. Tempat penelitian PT Perkebunan Nusantara IV Medan
2. Subjek penelitian merupakan Karyawan di bagian SDM, Umum dan Pemasaran di PT Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Karakteristik responden yang diteliti meliputi umur, lama bekerja, dan pendidikan.
4. Penelitian ini meliputi
 - a. Motivasi kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Etika kerja

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
3. Apakah etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan?

4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui lebih jelas apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Untuk mengetahui lebih jelas apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Untuk mengetahui lebih jelas apakah etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Untuk mengetahui lebih jelas apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Hasil dari dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan serta ilmu yang banyak bagi peneliti tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

b. Bagi Akademis

Dapat menjadi bahan kajian dan menambah informasi dan referensi bagi semua pihak dan sebagai bahan untuk mengetahui permasalahan tentang permasalahan motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan menjalankan kebijakan yang berkaitan dengan aspek aspek sumber daya dengan lebih baik.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas

a) Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat lah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu usaha, Karena semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba dalam suatu perusahaan akan meningkat.

Menurut Robbins (2017) produktivitas adalah ukuran kinerja termasuk efektifitas dan efisiensi. Efektivitas mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan, sedangkan efisiensi mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan-tujuan ini menggunakan sumber daya minimum dan mendapat output maksimum. Produktivitas dapat dipelajari untuk organisasi secara keseluruhan, kelompok atau individu pekerja.

Menurut Sedarmayanti (2016) menyebutkan produktivitas kerja kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Sutrisno (2016) mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari kebenaran terhadap apa yang telah ada suatu keyakinan bahwa individu dapat melakukan pekerjaan baik hari ini dari pada kemarin dan besok lebih baik dari hari ini.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) dari tenaga kerja.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Dunggio, 2017) diantaranya adalah:

1) Sikap mental, berupa :

a) Motivasi kerja

Pimpinan organisasi perlu mengetahui dan selalu memacu motivasi kerja anggota organisasi (karyawan)

b) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang ditentukan

c) Etika kerja

Etika kerja merupakan sikap pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang (karyawan)

2) Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

3) Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4) Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

5) Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

6) Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7) Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8) Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

9) Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

10) Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11) Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017), menjelaskan bahwa untuk mengukur suatu produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, Yaitu sebagai berikut;

a. Kemampuan

Karyawan harus mempunyai sebuah kemampuan untuk menyelesaikan tugas, kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan dan profesionalisme yang dimiliki oleh setiap karyawan saat bekerja, hal ini dapat memberikan daya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakannya.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai nantinya akan dapat dirasakan oleh karyawan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati pekerjaan tersebut, sehingga upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing pekerja dapat terlaksana dengan baik.

c. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan upaya untuk bisa menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari satu hari kemudian dibanding dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri pasti akan dilakukan. Begitu pula dengan harapan untuk menjadi lebih baik pada selanjutnya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari yang telah lalu. Mutu yaitu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan dengan tujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan menjadi sangat berguna bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.

f. Efisiensi

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

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2016). Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, arah merupakan tujuan sedangkan ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan

antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik. Motivasi merupakan dorongan dari pegawai untuk melakukan sesuatu yang diberikan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Zameer at al (2017).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain adalah atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Dari definisi di atas penulis mendefinisikan motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

Tujuan-tujuan pemberian motivasi (Hasibuan, 2018):

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Memperhatikan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Menciptakan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari karyawan Sutrisno (2016).

1) Faktor Intern

Mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan hidup setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- i) Memperoleh kompensasi yang memadai
- ii) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- iii) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Untuk memperoleh penghargaan suatu sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang dimiliki itu harus diperankan sendiri.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- i) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- ii) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- iii) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- iv) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja sekarang. Faktor-faktor itu adalah:

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai

merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Maka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam suatu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Indikator Motivasi kerja

Indikator dari motivasi kerja ada lima yang mengacu kepada dua dimensi :

Zameer at al (2016)

1) Monetary motivational

a) Gaji

Pemberian upah secara tepat waktu dan penempatan gaji sesuai dengan pekerjaannya.

b) Bonus

Bonus diberikan berdasarkan kinerja pegawai tersebut.

2) Non-monetary motivasional

a) Jaminan kesejahteraan karyawan

Meliputi hak cuti, jaminan kesehatan ditanggung pihak instansi atau perusahaan.

b) Perasaan aman memiliki pekerjaan

Hal yang memicu motivasi mengakibatkan perasaan aman pegawai dalam bekerja dalam instansi atau perusahaan.

c) Promosi

Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan atau instansi akan membuat seorang pegawai bertahan di perusahaan dalam waktu yang lama atau bahkan pensiun.

3. Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Setiap perusahaan memiliki keinginan agar para karyawan dapat bekerja dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Oleh karena itu diharapkan agar semua karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja agar dapat meningkatkan produktivitasnya

Menurut Simamora (2018) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2017).

Hasibuan (2019) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Handoko (2016) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. (Helmi, 2016).

Disiplin kerja menurut Sinungan (2017) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang

ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan (2016) antara lain:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

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

5) Kepengawasan melekat (Waskat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku indisipliner atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat di butuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik.

c. Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2017) indikator disiplin kerja yaitu:

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan

karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

4. Etika Kerja

a) Pengertian Etika

Menurut Ernawan (2017) etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika mencari tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum. Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Fauzi (2017) etika kerja merupakan sikap pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, suatu bangsa.

Menurut Johson dalam Ernawan (2017) etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

Menurut Wiley dalam Ernawan (2017) bahwa etika berpengaruh terhadap kewajiban moral, tanggung jawab, dan keadilan sosial. Etika secara lebih kontemporer mencerminkan karakter perusahaan, yang merupakan kumpulan individu-individu.

Menurut Simorangkir (2018) etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga dapat menetapkan antara untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup.

b) **Indikator Etika Kerja**

Dalam penelitian ini, indikator pengukuran yang digunakan untuk variabel etika kerja berdasarkan indikator yang digunakan oleh Fauzi (2018) yang sebagai berikut:

1) Kerja Keras

Tata cara penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan beserta hasil tugas yang diberikan

2) Gaya Bicara

Sopan Santun dan keramahan karyawan antar rekan kerja, atasan, maupun customer.

3) Nilai Kerja

Menghargai hasil pekerjaan dan ide atau gagasan dari rekan kerja lain, selalu memberikan kontribusi berupa ide atau gagasan kepada perusahaan atau rekan kerja.

4) Kreatifitas Kerja

Selalu memiliki inisiatif di saat bekerja baik inisiatif dalam menyelesaikan tugas, membantu rekan kerja, atau membantu permasalahan perusahaan, selain itu juga karyawan memiliki berbagai inovasi dalam mengembangkan hasil kerja.

c) **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja**

Menurut Novliandi (2017) yang dikutip Sukhidin (2017) etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2) Budaya

Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etika kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang rendah akan memiliki etika kerja yang rendah. Bahkan sama sekali tidak memiliki etika kerja.

3) Disiplin kerja Sikap disiplin sudah ditanamkan dalam diri kita semua bahkan semenjak kita lahir didunia. Sikap yang disiplin dalam bekerja selain bisa membuat pekerjaan yang terorganisir, juga membawa nilai etika yang baik di lingkungan organisasi saat bekerja.

4) Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja selalu kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus. Ketika etika kerja dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran hukum ditempat kerja menjadi nol.

5) Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras.

B. Peneliti Terdahulu

Penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Safitri Indriyani (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Pada PT Paradise Island Furniture	1. Pelatihan Kerja 2. Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
2	Laeli Ida Nurjannah (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Mekanik Di PT. Astra International Tbk, Toyota Seles Operation(Auto 2000) <i>Kapok Branch,</i> Cengkareng, Jakarta Barat	1.Pelatihan 2.Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian Ini Bahwa Pelatihan Dan Motivasi, Sangat Berpengaruh Terhadap Produktivitas
3	Inneke Putri (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Traktor Nusantara Cabang Surabaya.	1.Motivasi Kerja 2.Kepuasan Kerja 3.Budaya Organisasi.	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Motivasi,Kepua san Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas
4	Viona Malonda (2013)	Pengaruh Kepuasan,Motiv asi Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Matahari Mega Mall Manado	1. Kepuasan Kerja 2.Motivasi Kerja	Produktivitas	Regresi Linier Berganda	Secara Simultan Dan Varsial Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja Sehingga Hipotesis Yang Menyatakan Di Duga Kepuasan, Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Dan Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model analisis	Hasil penelitian
5	Irvan Adiwinata (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan CV.Intaf Lumajang.	1. Kepuasan Kerja 2. Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja CV. Intaflumajang Secara Parsial Maupun Simultan. Berda sarkan Hasil Penelitian Tersebut, Maka Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang, Manajer Dapat Menaikan Bonus Dan Kenaikan Pangkat Sehingga Karyawan Merasa Mendapatkan Kepuasan Dan Motivasi Kerja.
6	Emba (2017)	<i>The Effect Of Leadership , Work Environment, And Discipline On Employees 'producti vity At PT Amri Margatama Capital</i>	<i>Work Environment Leadership And Work Discipline</i>	<i>Productivity</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<i>Work Environment Leadership And Work Discipline Only Work Discipline That Have A Significant Effect On Employee Work Productivity</i>

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
7.	Cicik Ratnasih, (2017)	<i>Leadership Style, Discipline, Motivation And The Implications On Teachers Performance</i>	<i>Leadership Style, Discipline, Motivation</i>	<i>The Implications On Teachers Performance</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<i>Leadership Style Is Trying Is The Behavior Norm That Used By A Persons, Motivation Is The Drive That Exist In People Who Activate To Teachers Performance</i>
8.	Heru Sriyono, (2017)	<i>The Effect Of Self- Concept, Motivation And Discipline On The Performance Of The Primary School Principals At Jakarta Regency Of South JAKARTA</i>	<i>The Effect Of Self Concept, Motivation And Discipline</i>	<i>The Performance Of The Primary School Principals</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<i>Associated With The Discipline Of The Principal, Which Is The Task Of The School, Which Began With A Time Of Discipline, In The Success Of The Task,</i>
9	Onanda Belly (2015)	<i>The effect of motivation on job performance a case study of KCB coast region</i>	<i>1.Motivation</i>	<i>Job performance</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<i>Motivation is positively correlated with job performance</i>
10	Valensia Angelina (2015)	<i>The influence of work discipline, leaders hip, and motivation on employed performance at PT trakindo utama manado</i>	<i>Work discipline, Leadership, motivation</i>	<i>Employee performance</i>	<i>Multiple Linear Regression Analysis</i>	<i>The results of this study indicate that work discipline and leadership have a positive effect on employee performance. While motivation is not significant to the performance at PT Trakindo utama Manado</i>

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2017) kerangka konsep merupakan formulasi atau simplikasi dari kerangka teori atau teori-teori yang mendukung penelitian tersebut.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Motivasi merupakan cara mengarahkan daya dan potensi para bawahan agar mau bekerja secara produktif dan berhasil dalam mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan Robbins (2017).

2. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus dijaga para karyawan agar dapat mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan baik tertulis maupun yang tidak tertulis. oleh karna itu setiap karyawan wajib memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi agar dapat meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Simamora (2016) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan.

3. Pengaruh Etika kerja terhadap Produktivitas Kerja

Etika merupakan suatu sikap seseorang yang dapat dinilai dari baik buruknya tingkah laku seseorang tersebut, selagi adanya etika dari setiap diri karyawan tentu bisa jadi semakin baik pula tingkat produktivitas di suatu perusahaan.

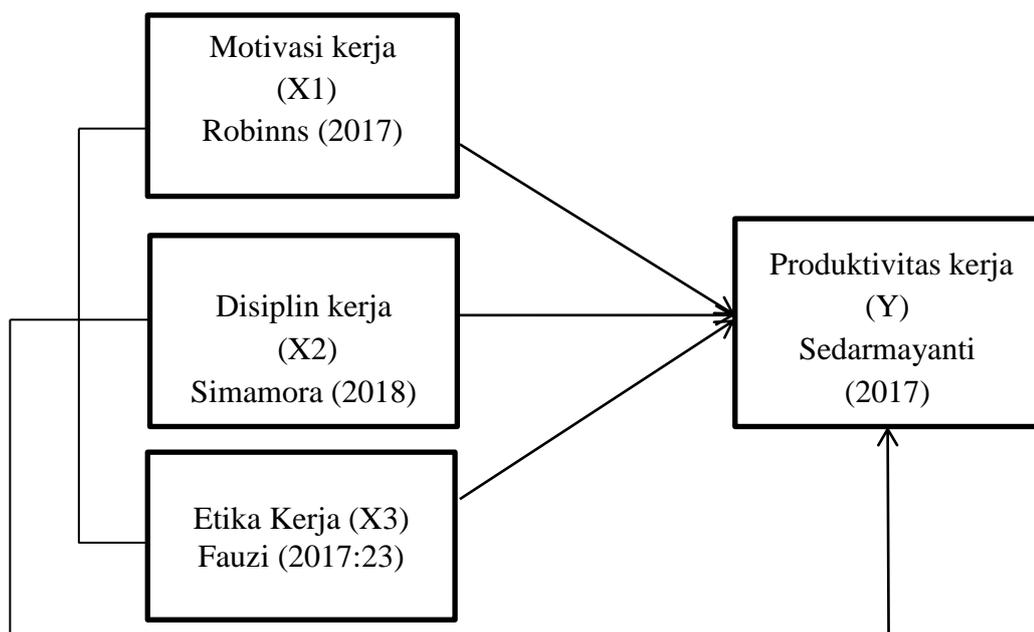
Seseorang yang memiliki etika kerja, selalu bekerja dengan penuh semangat, totalitas, dan selalu mendorong dirinya untuk bertindak dan

meraih kinerja yang optimal, serta memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan tulus, dan ketika etika dijalankan dalam suatu perusahaan maka pelanggaran hukum di tempat kerja menjadi tidak ada.

4. Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk melaksanakan suatu aktivitas tertentu, motivasi bermanfaat sebagai faktor pendorong seseorang agar dapat melakukan serangkaian aktivitas tertentu, sedangkan disiplin Kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap apa-apa yang harus di patuhi oleh setiap karyawan di suatu perusahaan, Etika merupakan faktor pendorong seorang untuk dapat melakukan aktivitas tertentu.

Berdasarkan dari beberapa teori di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2021)

D. Hipotesis

Menurut Sedarmayati dan Hidayat (2017) Hipotesis adalah perkiraan/asumsi/dugaan sementara mengenai suatu hal atau permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya melalui data/fakta atau informasi yang didapatkan dari hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan menggunakan cara yang sudah ditentukan.

Berdasarkan teori di atas maka dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Etika kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), “Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih yaitu pengaruh Motivasi, Disiplin dan Etika terhadap Produktivitas kerja karyawan.”

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor direksi PT Perkebunan Nusantara IV Medan Jl. Letjen Suprpto No. 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2020 Januari 2021 dengan

format berikut : **Table 3.1 Jadwal Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun															
		April 2020			Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021			Agustus 2021			
1.	Riset Pengajuan Judul	■	■	■													
2.	Penyusunan Proposal				■	■	■										
3.	Perbaikan ACC Proposal						■	■									
4.	Seminar Proposal							■									
5.	Pengolahan Data								■	■							
6.	Penyusunan Skripsi										■	■	■	■			
7.	Bimbingan Skripsi													■	■		
8.	Sidang Meja Hijau															■	■

Sumber: Data Diolah Penulis (2021)

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel penelitian

Penelitian ini mencakup 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama adalah Motivasi Kerja (X_1), variabel bebas kedua adalah Disiplin Kerja (X_2), dan variabel bebas ketiga adalah Etika Kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Motivasi kerja (X_1)	Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Zameer at al (2017:297)	1) Gaji 2) Bonus 3) Jaminan kesejahteraan karyawan 4) Perasaan aman memiliki pekerjaan 5) Promosi Zameer at al (2017:297)	1. pemberian upah secara tepat waktu dan penempatan gaji sesuai pekerjaan 2. bonus diberikan berdasarkan kerja pegawai tersebut 3. meliputi hak cuti, jaminan kesehatan di tanggung pihak instansi atau perusahaan 4. hal yang memicu motivasi mengakibatkan perasaan aman pegawai dalam bekerja dan dalam instansi perusahaan 5. pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan atau instansi akan membuat seorang pegawai bertahan di perusahaan dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin kerja (X ₂)	kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Hasibuan (2016,213)	1.sikap 2.norma 3.tanggung jawab Hasibuan (2016,213)	<ol style="list-style-type: none"> 1. mental dan prilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan 2. peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama di dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap 3. merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu yang ditentukan, karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan 	Likert
Etika kerja (X ₃)	Etika kerja merupakan sikap pandangan,kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, suatu bangsa Fauzi (2017,23)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Gaya berbicara 3. Nilai kerja 4. Kreatifitas kerja Fauzi (2017:23)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tata cara penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan beserta hasil tugas yang diberikan 2. Sopan santun dan keramahan karyawan antar rekan kerja,atasan,maupun costomer 3. Menghargai hasil pekerjaan dan ide atau gagasan kerja dari rekan lain 4. Selalu memiliki inisiatif di saat bekerja baik inisiatif dalam menyelesaikan tugas, membantu rekan kerja 	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			atau permasalahan perusahaan, selain itu juga karyawan memiliki berbagai inovasi dalam mengembangkan hasil kerja.	
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari kebenaran terhadap apa yang telah ada suatu keyakinan bahwa individu dapat melakukan pekerjaan baik hari ini dari hari kemarin dan besok lebih baik dari hari ini. Sutrisno (2018)	1.kemampuan 2.meningkatkan hasil yang dicapai 3.semangat kerja Pengembangan diri 4.mutu 5.efisiensi. Sutrisno (2018)	1 Karyawan harus mempunyai sebuah kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan dan profesionalisme yang dimiliki oleh setiap karyawan saat bekerja.hal ini dapat memberikan daya untuk dapat menyelesaikan tugas –tugas yang dikerjakannya. 2. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai nantinya akan dapat dirasakan oleh karyawan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati pekerjaan tersebut, sehingga upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing pekerja dapat terlaksana dengan baik. 3. Semangat kerja merupakan upaya untuk bisa menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari satu hari kemudian dibanding dengan hari sebelumnya. 4. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan. 5. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari yang telah	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			<p>lalu. Mutu yaitu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan dengan tujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan menjadi sangat berguna bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.</p> <p>6. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas kerja yang memberikan pengaruh signifikan bagi karyawan.</p>	

Sumber: Data Diolah Penulis(2021)

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang di pelajari dan dapat ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 600 orang.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2016), sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 86 orang.

Tabel 3.3
Pembagian Jumlah Pegawai PTPN IV

No	Bagian	Jumlah Orang
1	Bagian SDM	35
2	Bagian Umum	26
3	Bagian Pemasaran	25
Jumlah		86

Sumber: Subbag. Kepegawaian PTPN IV Medan (2021)

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada responden, wawancara dan dokumentasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi teknik, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian dalam perusahaan.

3. Kuisisioner, yaitu memberikan pertanyaan dalam bentuk tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui oleh nya.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Umar (2017), validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang di ukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis pernyataan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r-kritis yang dapat dilihat pada tabel *corrected total item correlation* hasil dari SPSS dengan nilai = 0,30. Jadi kalau nilai *corrected total item correlation* tiap butir pernyataan kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika nilai rxy lebih besar dari t-tabel maka dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan (2016) mengatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal,

jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60 dan sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* kurang dari ($<$) 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, dkk. 2016).

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov Smirnov* dengan menggunakan tingkat signifikan 5%

maka nilai *asympt.sig. (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homokedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, menyebar, melebar maupun bergelombang-gelombang (2016)

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya (Rusiadi, dkk. 2016).

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi *VIF* maka semakin rendah *Tolerance*.

3. Regresi Linier Berganda

Uji regresi menurut Manullang dan Pakpahan (2016) untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan aplikasi *SPSS versi 20.00* keatas dengan persamaan seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan

Y	= Produktivitas (<i>Dependent Variable</i>)
X ₁	= Motivasi kerja (<i>Independent Variable</i>)
X ₂	= Disiplin Kerja (<i>Independent Variable</i>)
X ₃	= Etika kerja (<i>Independent Variable</i>)
a, b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi Berganda (<i>Multiple Regrestion</i>)
a	= Nilai Y apabila X ₁ =X ₂ =X ₃ =0
ε (epsilon)	= Komponen kesalahan random

4. Uji Hipotesis

a. Uji - t (Uji Parsial)

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% (Koencoro dalam Rusiadi, dkk. 2016). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, dkk. 2016):

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

$H_i : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

$H_i : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

3) Pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

$H_i : \beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

b. Uji – F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5%.

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan terikat (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan).

$H_i : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas dan variabel terikat (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan).

Pengujian menggunakan uji F dengan Kriteria Pengambilan Keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig\ F > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig\ F < 5\%$.

c. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Y (Ghozali, 2014:97). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y yang dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{KD = R^2 \times 100\%}$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

PT Perkebunan Nusantara (persero) disingkat PTPN IV (persero) merupakan salah satu dari 14 (empat belas) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha agroindustri perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh. Produk pertama perseroan adalah minyak sawit (CPO), inti sawit (kemel), teh dan produk hilir, palm kernel oil (PKO).

PT Perkebunan Nusantara IV (persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara bidang perkebunan yang berkedudukan di medan, provinsi sumatera utara. Pada umumnya perusahaan perkebunan di sumatera utara memiliki sejarah panjang sejak zaman belanda. Pada awalnya keberadaan perkebunan ini merupakan milik maskapai belanda yang di nasionalisasi pada tahun 1959, dan selanjutnya berdasarkan kebijakan pemerintah telah mengalami beberapa kali perubahan organisasi sebelum akhirnya menjadi PT Perkebunan Nusantara IV (persero).

Pada tahun 1985 sesuai undang undang nomor 86 tahun 1958, perusahaan perusahaan swasta asing (belanda) seperti HVA dan RCMA di nasionalisasikan oleh pemerintah RI dan kemudian dilebur

menjadi perusahaan milik pemerintah melalui praturan pemerintah nomor 19 tahun 1959. Selanjutnya pada tahun 1967 pemerintah melakukan pengelompokan menjadi prusahaan terbatas persero, dengan nama resmi PT Perkebunan Nusantara I s.d. IX (persero).

PT Perkebunan Nusantara IV (persero) dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 9 tahun 1996 tentang penggabungan kebun kebun yang berada di wilayah Sumatera Utara dari PT Perkebunan IV, Perkebunan VII, Perkebunan VIII menjadi perusahaan perseroan. PT Perkebunan Nusantara IV (persero) yang dimuat dalam lembaran Negara nomor 5 tahun 1996, sesuai dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH nomor 37 tanggal 11 maret 1996, dan surat keputusan No. C-20652.HT.01.04 tanggal 23 Oktober 2002. Kemudian dengan surat Notari Sri Rahayu H.prasetio, SH diadakan perubahan akte pendirian perusahaan yang diubah terkahir kali dengan Akte notaries Sri Rahayu H. Prasetio, SH. Nomor : 11 tanggal 4 Agustus 2008 dan telah disahkan Menteri Hukum dan Hak Azasi manusia dengan surat keputusan Nomor AHU-6015.AH01.02 Tahun 2008 tentang persetujuan Akte perubahan Anggaran Dasar Perseroan, yang dimuat di dalam tambahan berita Negara Republik Indonesia tanggal 11 November 2008 Nomor 90.

b. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : “Menjadi perusahaan unggul dalam usaha agroindustri yang terintegrasi”.

Misi :

- 1) Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif, dan berdaya saing tinggi.
- 2) Menyelenggarakan usaha agroindustri berbasis kelapa sawit, teh, dan karet.
- 3) Mengintegrasikan usaha agroindustri hulu, hilir dan produk baru, pendukung agroindustri dan pendayagunaan asset dengan preferensi pada teknologi terkini yang teruji (*proven*) dan berwawasan lingkungan.

c. Logo Perusahaan

Gambar 4.1 Logo PT Perkebunan Nusantara IV

Sumber: logo PTPN IV Medan (2021)

Keterangan Umum :

- 1) Bentuk pohon sebagai gambaran dari pohon/buah/apapun yang mendekati bentuk tumbuhan, digambarkan dengan 3 pelepah atas, 2 pelepah bawah.

- 2) 3 Pelepah di atas mengartikan 3 unit perkebunan antara lain perkebunan kelapa sawit, perkebunan kakao, dan perkebunan teh.
- 3) Kemudian 2 pelepah di bawah mengartikan wadah, yaitu yang mengelola ke 3 unit perkebunan di atasnya dalam hal ini tairu PTPN IV. Warna jingga.
- 4) 4 Bidang lengkung terletak dibawah merupakan landasan yang menunjang ke 3 unit di atasnya. Dibuat secara massif dan kokoh membawa pesan kuat, lengkungan yang mengarah ke kiri dan ke kanan merupakan arah pengembangan / pemasaran, selan mempresentasikan industri hilir PTPN IV.
- 5) 4 Bidang lengkung menganalogikan angka 4 dari PTPN, maka disebutlah PTPN IV, warna hijau.
- 6) Secara keseluruhan, bentuk logo ini mengarah ke atas kalau di ambil garis lurus menuju / memusat kesatu titik, yang berarti ketajaman focus usaha dalam mencapai tujuan demi kesejahteraan bersama yang berlandaskan ketuhanan yang maha esa.
- 7) Mengenai warna yang ada pada logo, selain sebagai lambang juga sebagai unsur estetis.
- 8) Hijau bersifat sejuk, dingin, dan keyakinan.
- 9) Jingga bersifat panas, semangat, dan berani.
- 10) Hijau pada empat bidang lengkung mengacu pada sifat tangan dingin, serta keyakinan dalam mengelola pekerjaan yang membawa angin segar bagi keuntungan perusahaan dan pekerjaan karyawan, juga sejuk dalam kerukunan kerja antar sesama

karyawan dan atasan sehingga timbul keakraban timbal balik. Dalam hal ini PTPN IV yang jernih dalam pola pikir dan keyakinan dalam hasil kerja.

- 11) Jingga pada wadah dan bentukan tiga pelepah merupakan semangat membara untuk mempertahankan serta meningkatkan mutu produksi dalam merebut pasar dari para pesaing tiga produk yang dipasarkan.
- 12) Dengan tangan dingin serta keyakinan dan semangat kerja sama maka keberhasilan akan tercapai karena karunia dan rahmat dari Tuhan Yang Maha Esa.

d. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

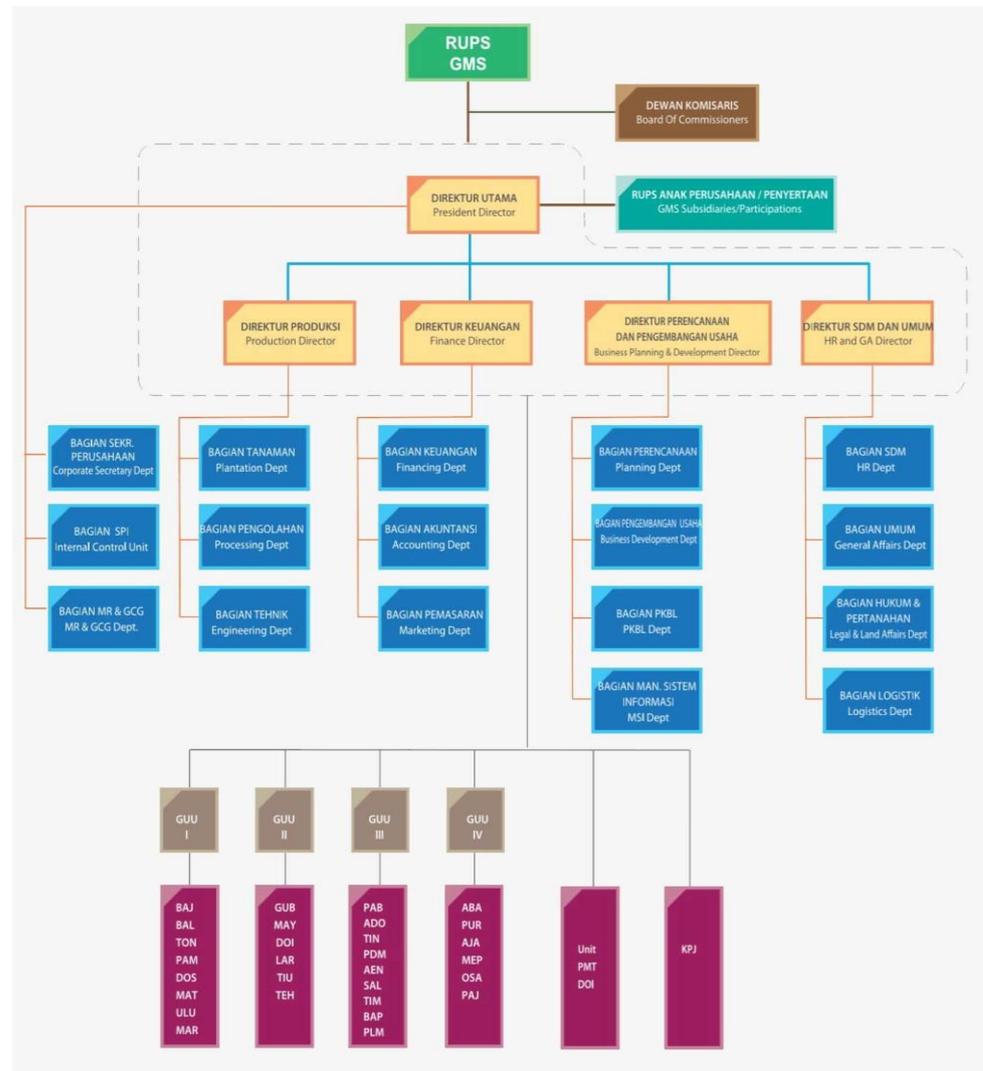
1) Struktur Organisasi

Struktur organisasi diciptakan untuk memungkinkan pelaksanaan kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien. Organisasi merupakan sarana yang memungkinkan dilaksanakannya delegasi wewenang dan tanggung jawab serta berlangsungnya komunikasi dengan lancar dari bawahan kepada atasan maupun sebaliknya.

Suatu perusahaan terdiri dari berbagai unit kerja yang dapat dilaksanakan perseorangan maupun kelompok kerja yang berfungsi untuk melaksanakan serangkaian kegiatan tertentu mencakup tata hubungan secara vertikal, melalui saluran tunggal.

Struktur organisasi berdasarkan surat keputusan Direksi PT Perkebunan Nusantara IV No. 04.11/Kpts/117/X/2016 Tentang

Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara IV. Berikut gambar struktur organisasi PTPN IV yaitu :



Gambar 4.2 Struktur PT Perkebunan Nusantara IV

Sumber: Struktur gambar PTPN IV Medan (2021)

2) Deskripsi Pekerjaan

Adapun deskripsi pekerjaan yang ada pada PTPN IV adalah :

a. Rapat umum pemegang saham (RUPS)

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah pimpinan tertinggi yang membawahi dewan komisaris, direktur, serta setingkat dibawahnya. Tugas dan wewenang RUPS adalah :

- 1) Mengangkat dan menghentikan Dewan Komisaris.
- 2) Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penggunaan modal / asset perusahaan sesuai dalam mencapai tujuan.
- 3) Mengawasi Dewan Komisaris dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh pemegang saham.

b. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris terdiri dari 1 komisaris utama dan 4 komisaris anggota yang bertugas untuk mengawasi pekerjaan Direktur Utama. Tugas dan wewenang Dewan Komisaris adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan nasehat kepada pimpinan.
- 2) Membantu pimpinan di dalam menginvestasikan dana perusahaan.
- 3) Mengawasi jalannya perusahaan.
- 4) Direktur utama bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham melalui dewan komisaris.

c. Direktur Utama

Direktur Utama bertugas untuk mengambil keputusan dan penanggung jawab utama atas jalannya pelaksanaan operasional perusahaan secara teratur, terarah, dan terpadu.

Tugas dan wewenang direktur utama :

- 1) Melaksanakan kebiasaan perusahaan, sesuai dengan yang diatur di dalam anggaran perusahaan, serta ketentuan yang digariskan oleh rapat umum pemegang saham, menteri pertanian selaku kuasa pemegang saham dan dewan komisaris.
- 2) Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas para anggota direksi dan mengawasi secara umum.
- 3) Bersama sama dengan anggota direksi lainnya mewakili perusahaan di dalam dan di luar pengadilan.
- 4) Bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham melalui dewan komisaris.
- 5) Menetapkan langkah langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan pemerintah.

d. Direktur Produksi

Direktur Produksi bertugas dalam mengelola bidang tanaman, produksi, teknik, pengolahan dan lainnya yang berkaitan dengan fungsi tersebut di atas. Tugas dan wewenang direktur produksi :

- 1) Menyusun perencanaan di bidang pekerjaan yang tercantum dalam kebijaksanaan direksi.
- 2) Melaksanakan peraturan-peraturan dan pengendalian dari unit-unit usaha dan sarana pendukungnya mencakup tanaman.

- 3) Melaksanakan pemberian dan pengawasan terhadap kegiatan yang tercantum pada kebijaksanaan direksi.
 - 4) Melaksanakan rencana rehabilitasi dan investasi di bidang tanaman maupun sarana pendukung produksi lainnya dari unit-unit usaha yang telah ada.
 - 5) Direktur produksi bertanggung jawab kepada direktur utama dan kepada rapat umum pemegang saham melalui dewan komisaris.
- e. Bagian Keuangan
- 1) Mengendalikan arus kas perusahaan.
 - 2) Meningkatkan pengendalian pelaksanaan anggaran sesuai RKAP.
 - 3) Melaksanakan sosialisasi dan manajemen perpajakan dan asuransi.
 - 4) Pengendalian biaya melalui RKO.
 - 5) Mengawasi dana kredit sesuai peruntukannya.
- f. Bagian Akuntansi
- 1) Melaksanakan sistem akuntansi sesuai pedoman akuntansi umum yang berlaku.
 - 2) Melakukan pembukuan semua transaksi yang dilaksanakan berdasarkan standard akuntansi umum yang dilengkapi dengan nomor rekening / akun yang telah ditetapkan.
 - 3) Melaksanakan verifikasi dokumen transaksi serta melakukan pembinaan administrasi secara periodik.

g. Bagian Pemasaran

- 1) Mempertahankan pasar yang telah ada.
- 2) Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, pengujian, dan sertifikasi.
- 3) Melakukan koordinasi dengan lembaga pemasaran dalam rangka memperluas pasar dan mencari peluang pasar baru.
- 4) Meningkatkan komunikasi dengan pembeli dalam rangka mempercepat pengapalan dan pembayaran atas kontrak penjualan.

h. Bagian Perencanaan

- 1) Menyusun dan merevisi RJP dan PDK.
- 2) Melakukan evaluasi terhadap RJP, RKAP, dan PDK.

i. Bagian Pengembangan Usaha

Menyusun system perencanaan, pengelolaan, penilaian dan pengembangan usaha pada perusahaan PTPN IV dan unit usaha.

j. Bagian SDM

Menyusun dan mengkoordinasikan sistem perencanaan, pembinaan, pengembangan, koordinasi, pengawasan, dan pengendalian SDM pada PTPN IV.

k. Bagian Umum

- 1) Merencanakan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan penunjang aktivitas perusahaan.

- 2) Mengelola aktivitas yayasan dan sekolah yang didirikan oleh perusahaan.

l. Bagian PKBL

Bertanggung jawab dalam mendorong perekonomian masyarakat kelas bawah serta memberikan berbagai macam bantuan di bidang peningkatan kesehatan, pendidikan, atau pelatihan, pelestarian alam, dan pengembangan sarana umum.

Bagian Hukum dan Pertanahan

- 1) Melakukan pengawasan kegiatan operasinal hukum dan pertanahan.
- 2) Memelihara kualitas pelayanan kepada pelanggan dan klien.

m. Bagian Teknik

- 1) Membantu direksi melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan mesin-mesin, sipil / bangunan baik dari kebun sendiri (inti) maupun dikebun pelasura (pir) dan daerah pengembangan.
- 2) Membuat rencana perawatan / pemeliharaan mesin-mesin, traksi dan bangunan sipil.

n. Bagian Manajemen Sistem Informasi

- 1) Merumuskan rencana induk pengolahan data dan sistem informasi perusahaan.

- 2) Menyusun laporan manajemen bersama bagian-bagian dalam terbentuk basis internet sesuai tugas pokok manajemen produk, operasi, keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia.
 - 3) Memberi masukan kepada direksi dalam bentuk kerangka system informasi eksekutif dan sistem pendukung keputusan.
 - 4) Memberi masukan kepada perangkat manajemen dan manajemen mikro ditingkat kebun / unit dan rumah sakit dalam rangka membangun jaringan komunikasi data berbasis komputer.
 - 5) Bagian manajemen system informasi bertanggung jawab kepada direktur produksi.
- o. Bagian Logistik
- 1) Rumusan barang dan jasa yang diperlukan perusahaan yang pengadaannya harus melalui kantor direksi serta merumuskan kebijakan prosedur pengadaan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
 - 2) Mengadakan konsultasi dan bimbingan kepada unit-unit produksi mengenai pelaksanaan kebijakan-kebijakan di bidang pengadaan barang dan jasa.
- p. Bagian pengadaan bertanggung jawab kepada direktur keuangan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis data dan kuesioner yang di dapat di lapangan.

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 86 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap motivasi kerja, disiplin dan etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	51	59.3	59.3	59.3
	Perempuan	35	40.7	40.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 51 orang (59,3%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (40,7%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	20	23.3	23.3	23.3
	D3	25	29.1	29.1	52.3
	S1	31	36.0	36.0	88.4
	S2	10	11.6	11.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah jenjang SMA/SMK sebanyak 20 orang (23,3%), jenjang D3 sebanyak 25 orang (29,1%), jenjang S1 sebanyak 31 orang (36%), dan jenjang S2 sebanyak 10 orang (11,6%)

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	<21 tahun	5	5.8	5.8	5.8
	22-25 tahun	7	8.1	8.1	14.0
	26-30 tahun	18	20.9	20.9	34.9
	31-35 tahun	25	29.1	29.1	64.0
	36-40 tahun	26	30.2	30.2	94.2
	>40 tahun	5	5.8	5.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa usia responden karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang berkisar < 21 tahun berjumlah 5 orang (5,8%), usia 22-25 tahun berjumlah 7 orang (8,1%), usia 26-30 tahun berjumlah 18 orang (20,9%), usia 31-35 tahun berjumlah 25 orang (29,1%), usia 36-40 tahun berjumlah 26 orang (30,2%) dan usia responden yang di atas 40 tahun berjumlah 5 orang (5,8%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu: motivasi, disiplin dan etika kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu: produktivitas kerja. Dalam penyebaran angket untuk variabel motivasi dan disiplin kerja ada 12 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden, dan begitu juga dengan variabel etika kerja ada 8 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden serta untuk variabel produktivitas kerja ada 14 butir pernyataan yang juga harus diisi oleh responden yang berjumlah 86 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban – jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel – tabel berikut :

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Motivasi Kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Gaji (X_{1-1}), Bonus (X_{1-2}), Jaminan Kesehatan (X_{1-3}), dan Promosi (X_{1-4}), Kewajiban (X_{1-5}) serta ada 12 pernyataan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.4 s/d Tabel 4.7

Tabel 4.4 Penilaian Responden terhadap Indikator Gaji

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Karyawan akan termotivasi jika gaji ditambah atau naik ($X_{1.1}$)		Karyawan akan giat bekerja bila gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan ($X_{1.2}$)		Karyawan saling bersinergi dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan mendapatkan gaji yang sesuai ($X_{1.3}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	4	4,7	3	3,5	7	8,1
Netral	23	26,7	21	24,4	31	36
Setuju	49	57	48	55,8	32	37,2
Sangat setuju	10	11,6	14	16,3	16	18,6
Total	56	100	56	100	56	100
<i>Mean</i>	3,75		3,84		3,66	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas tentang indikator gaji dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan akan termotivasi jika gaji ditambah atau naik ada sebanyak 4 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 4,7%, 23 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 26,7%, 49 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 57% dan 10 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 11,6% dengan nilai rerata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan bahwa Karyawan akan termotivasi dalam bekerja jika gaji ditambah atau naik sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Untuk item Karyawan akan giat bekerja bila gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan ada sebanyak 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,5%, 21 orang

responden yang menyatakan netral dengan persentase 24,4%, dan 48 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 55,8% dan ada 14 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 16,4% dengan nilai rerata 3,84. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan bahwa karyawan akan lebih giat bekerja bila gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalankan.

- 3) Untuk item Karyawan saling bersinergi dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan mendapatkan gaji yang sesuai ada sebanyak 7 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 8,1%, 31 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 36%, 32 orang responden menyatakan setuju dengan persentase 37,2% lebih banyak dari jawaban responden lain, dan 16 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 18,6% dengan nilai rerata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan saling bersinergi dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas dan mendapatkan gaji yang sesuai akan lebih meningkatkan produktivitas kerja yang mereka berikan.

Tabel 4.5 Penilaian Responden terhadap Indikator Bonus

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Karyawan akan bekerja lebih keras bila diberikan motivasi berupa bonus (X _{1.4})		Karyawan termotivasi bila bonus diadakan disaat yang tepat seperti lembur (X _{1.5})		Karyawan harus meningkatkan usaha dan motivasinya dalam mengerjakan tugas agar mendapat bonus (X _{1.6})	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	11	12,8	6	7	10	11,6
Netral	29	33,7	39	45,3	24	27,9
Setuju	31	36	27	31,4	41	47,7
Sangat setuju	15	17,4	14	16,3	11	12,8
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,58		3,56		3,61	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas tentang indikator bonus dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan akan bekerja lebih keras bila diberikan motivasi berupa bonus ada sebanyak 11 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 12,8%, 29 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 33,7%, dan 15 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 17,4% serta 31 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 36% dengan nilai rerata 3,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan bahwa adanya pemberian motivasi berupa bonus ataupun insentif oleh pimpinan maka karyawan akan bekerja lebih keras sehingga produktivitas kerja pun meningkat.
- 2) Untuk item Karyawan termotivasi bila bonus diadakan disaat yang tepat seperti lembur ada sebanyak 6 orang responden yang

menyatakan tidak setuju dengan persentase 7%, 39 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan menyatakan netral dengan persentase 45,3%, dan 27 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 31,4% serta 14 orang responden yang menyatakan setuju dengan tingkat persentase 16,3% dengan nilai rerata 3,56. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan kurang setuju jika akan termotivasi bila bonus diadakan disaat yang tepat seperti lembur karena dengan banyaknya jawaban responden pada jawaban netral membuktikan bahwa sebagian dari responden merasa bahwa motivasi kerja akan meningkat jika diberikan bonus tidak hanya pada saat lembur saja melainkan bisa juga diberikan pada saat penilaian kinerja, prestasi kerja dan beberapa momen yang seharusnya pimpinan berikan kepada karyawan yang berhak menerimanya.

- 3) Untuk item Karyawan harus meningkatkan usaha dan motivasinya dalam mengerjakan tugas agar mendapat bonus ada sebanyak 10 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 11,6%, 24 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 27,9%, dan 11 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 12,8% serta ada 41 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan tingkat persentase 47,7% dengan nilai rerata 3,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan

Nusantara IV Medan setuju jika mereka merasa harus meningkatkan usaha dan motivasinya dalam mengerjakan tugas agar mendapat bonus atau insentif lain yang diberikan oleh pimpinan atas peningkatan kinerja serta produktivitas kerjanya.

Tabel 4.6 Penilaian Responden terhadap Indikator Jaminan Kesehatan

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Karyawan akan termotivasi jika adanya jaminan kesehatan (X _{1.7})		Karyawan akan termotivasi jika adaya hak cuti diberikan (X _{1.8})		Karyawan terpengaruhi prestasi dan produktivitas dengan adanya imbalan jaminan kesehatan (X _{1.9})	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	9	10,5	5	5,8	6	7
Netral	25	29,1	25	29,1	31	36
Setuju	35	40,7	41	47,7	33	38,4
Sangat setuju	17	19,8	15	17,4	16	18,6
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,69		3,76		3,68	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas tentang indikator jaminan kesehatan dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan akan termotivasi jika adanya jaminan kesehatan ada sebanyak 9 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 10,5%, 25 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 29,1%, 35 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 40,7% dan 17 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 19,8% dengan nilai rerata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan karyawan akan

termotivasi dalam bekerja dan lebih giat dalam meningkatkan produktivitas kerja jika adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan.

- 2) Untuk item Karyawan akan termotivasi jika adanya hak cuti diberikan ada sebanyak 5 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 5,8%, 25 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 29,1%, dan 41 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 47,7% serta ada 15 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 17,4% dengan nilai rerata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan bahwa karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja jika adanya hak cuti untuk karyawan diberikan oleh pimpinan.
- 3) Untuk item Karyawan terpengaruhi prestasi dan produktivitas dengan adanya imbalan jaminan kesehatan ada sebanyak 6 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 7%, 31 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 36%, 33 orang responden menyatakan setuju dengan persentase 38,4% lebih banyak dari jawaban responden lain, dan 16 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 18,6% dengan nilai rerata 3,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV akan terpengaruh

untuk meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja jika adanya pemberian imbalan jaminan kesehatan oleh pimpinan perusahaan.

Tabel 4.7 Penilaian Responden terhadap Indikator Promosi

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Karyawan berusaha bersinergi dan termotivasi dan dalam menyelesaikan tugasnya agar mendapatkan promosi jabatan ($X_{1.10}$)		Karyawan akan dinaikan pangkatnya berdasarkan produktivitas dan kemampuan yang dapat memberikan motivasi karyawan dalam bekerja ($X_{1.11}$)		Karyawan yang ditawarkan perusahaan promosi jabatan akan termotivasi dan tetap bertahan dalam perusahaan ($X_{1.12}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	3	3,5	3	3,5	6	7
Netral	31	36	20	23,3	20	23,3
Setuju	30	34,9	48	55,8	44	51,2
Sangat setuju	22	25,6	15	17,4	16	18,6
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,82		3,87		3,81	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas tentang indikator promosi dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan berusaha bersinergi dan termotivasi dan dalam menyelesaikan tugasnya agar mendapatkan promosi jabatan ada sebanyak 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,5%, 31 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 36%, 30 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 34,9% dan 22 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 25,6% dengan nilai rerata 3,82. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan netral atau kurang setuju jika harus berusaha

bersinergi dan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya agar mendapatkan promosi jabatan.

- 2) Untuk item Karyawan akan dinaikkan pangkatnya berdasarkan produktivitas dan kemampuan yang dapat memberikan motivasi karyawan dalam bekerja ada sebanyak 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,5%, 20 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 23,3%, dan 48 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 55,8% serta ada 15 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 17,4% dengan nilai rerata 3,87. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan setuju jika para karyawan dinaikkan pangkatnya berdasarkan produktivitas dan kemampuan kerja karyawan yang menjadi motivasi karyawan dalam bekerja.
- 3) Untuk item Karyawan yang ditawarkan perusahaan promosi jabatan akan termotivasi dan tetap bertahan dalam perusahaan ada sebanyak 6 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 7%, 20 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 23,3%, 44 orang responden menyatakan setuju dengan persentase 51,2% lebih banyak dari jawaban responden lain, dan 16 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 18,6% dengan nilai rerata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara

IV setuju jika para karyawan yang ditawarkan perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan akan termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja dan tetap bertahan dalam perusahaan.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel Disiplin Kerja (X_2) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Tanggung Jawab (X_{2-1}), Hubungan Kemanusiaan (X_{2-2}), Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik (X_{2-3}), dan Sanksi Hukuman (X_{2-4}), serta ada 12 pernyataan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.8 s/d Tabel 4.11

Tabel 4.8 Penilaian Responden terhadap Indikator Tanggung Jawab

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja (X_{2-1})		Karyawan dapat terpengaruhi disiplin kerjanya disebabkan ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan (X_{2-2})		Karyawan memiliki tanggung jawab tinggi untuk tercapainya tujuan organisasi (X_{2-3})	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	5	5,8	2	2,3	2	2,3
Netral	17	19,8	22	25,6	19	22,1
Setuju	42	48,8	40	46,5	47	54,7
Sangat setuju	22	25,6	22	25,6	18	20,9
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,94		3,95		3,94	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas tentang indikator tanggung jawab dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung

jawab atas hasil kerja ada sebanyak 5 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 5,8%, 17 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 19,8%, 42 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 48,8% dan 22 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 25,6% dengan nilai rerata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja.

- 2) Untuk item Karyawan dapat terpengaruhi disiplin kerjanya disebabkan ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 2,3%, 22 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 25,6%, dan 40 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 46,5% serta ada 22 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 25,6% dengan nilai rerata 3,95. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan setuju jika disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh ketegasan sikap dari pimpinan dalam melakukan setiap tindakan.
- 3) Untuk item Karyawan memiliki tanggung jawab tinggi untuk tercapainya tujuan organisasi ada sebanyak 2 orang responden

yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 2,3%, 19 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 22,1%, 47 orang responden mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 54,7% dan 18 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 20,9% dengan nilai rerata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa para karyawan PT Perkebunan Nusantara IV setuju jika mereka memiliki tanggung jawab tinggi untuk tercapainya tujuan organisasi.

Tabel 4.9 Penilaian Responden terhadap Indikator Hubungan Kemanusiaan

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Karyawan menciptakan keharmonisan diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi ($X_{2.4}$)		Karyawan berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi ($X_{2.5}$)		Karyawan yang memiliki hubungan kerja yang harmonis antar sesama dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan ($X_{2.6}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	3	3,5	7	8,1	3	3,5
Netral	13	15,1	16	18,6	17	19,8
Setuju	54	62,8	57	66,3	45	52,3
Sangat setuju	16	18,6	6	7	21	24,4
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,96		3,72		3,97	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas tentang indikator hubungan kemanusiaan dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan menciptakan keharmonisan diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi ada sebanyak 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,5%, 13 orang

responden yang menyatakan netral dengan persentase 15,1%, 54 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 62,8% dan 16 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 18,6% dengan nilai rerata 3,96. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan setuju jika menciptakan keharmonisan diantara sesama karyawan maka akan menciptakan kedisiplinan kerja yang baik pula pada perusahaan.

- 2) Untuk item Karyawan berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi ada sebanyak 7 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 8,1%, 16 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 18,6%, dan 57 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 66,3% serta ada 6 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 7% dengan nilai rerata 3,72. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan setuju jika para karyawan berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi antar sesama karyawan baik antar bawahan maupun atasan.
- 3) Untuk item Karyawan yang memiliki hubungan kerja yang harmonis antar sesama dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan ada sebanyak 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,5%, 17 orang responden yang

menyatakan netral dengan persentase 19,8%, 45 orang responden mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 52,3% dan 21 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 24,4% dengan nilai rerata 3,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa para karyawan PT Perkebunan Nusantara IV setuju jika para karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

Tabel 4.10 Penilaian Responden terhadap Indikator Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Karyawan berhati-hati menggunakan peralatan kantor di dalam perusahaan (X _{2.7})		Karyawan dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan (X _{2.8})		Karyawan harus menjaga peralatan kantor agar terhindar dari kerusakan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun (X _{2.9})	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	6	7	6	7	3	3,5
Netral	10	11,6	12	14	12	14
Setuju	49	57	58	67,4	54	62,8
Sangat setuju	21	24,4	10	11,6	17	19,8
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,98		3,83		3,98	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas tentang indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan berhati-hati menggunakan peralatan kantor di dalam perusahaan ada sebanyak 6 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 7%, 10 orang

responden yang menyatakan netral dengan persentase 11,6%, 49 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 57% dan 21 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 24,4% dengan nilai rerata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan setuju jika para karyawan harus berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor di dalam perusahaan.

- 2) Untuk item Karyawan dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan ada sebanyak 6 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 7%, 12 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 14%, dan 58 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 67,4% serta ada 10 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 11,6% dengan nilai rerata 3,83. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan setuju jika setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dalam menggunakan dan menjaga fasilitas maupun peralatan kantor yang telah disediakan oleh perusahaan sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- 3) Untuk item Karyawan harus menjaga peralatan kantor agar terhindar dari kerusakan yang mengakibatkan kinerja karyawan

menurun ada sebanyak 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,5%, 12 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 14%, 54 orang responden mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 62,8% dan 17 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 19,8% dengan nilai rerata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa para karyawan PT Perkebunan Nusantara IV setuju jika para karyawan harus menjaga peralatan kantor agar terhindar dari kerusakan yang dapat mengakibatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan menurun karena adanya hambatan dari kerusakan peralatan kantor.

Tabel 4.11 Penilaian Responden terhadap Indikator Sanksi Hukuman

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Karyawan akan di berikan sanksi hukuman jika bersalah guna meningkatkan disiplin ($X_{2.10}$)		Karyawan semakin takut melanggar peraturan perusahaan karena adanya sanksi hukuman yang berat ($X_{2.11}$)		Karyawan berusaha untuk disiplin dan mematuhi peraturan agar tidak dikenakan sanksi, ringan maupun berat ($X_{2.12}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	2	2,3	4	4,7	1	1,2
Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Karyawan akan di berikan sanksi hukuman jika bersalah guna meningkatkan disiplin ($X_{2.10}$)		Karyawan semakin takut melanggar peraturan perusahaan karena adanya sanksi hukuman yang berat ($X_{2.11}$)		Karyawan berusaha untuk disiplin dan mematuhi peraturan agar tidak dikenakan sanksi, ringan maupun berat ($X_{2.12}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Netral	10	11,6	12	14	9	10,5
Setuju	55	64	50	58,1	50	58,1
Sangat setuju	19	22,1	20	23,3	26	30,2
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	4,05		4,00		4,17	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas tentang indikator sanksi hukuman dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Karyawan akan diberikan sanksi hukuman jika bersalah guna meningkatkan disiplin ada sebanyak 2 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 2,3%, 10 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 11,6%, 55 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 64% dan 19 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 22,1% dengan nilai rerata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan setuju jika karyawan akan di berikan sanksi hukuman jika bersalah guna untuk meningkatkan disiplin kerja para karyawan.
- 2) Untuk item Karyawan semakin takut melanggar peraturan perusahaan karena adanya sanksi hukuman yang berat ada sebanyak 4 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 4,7%, 12 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 14%, dan 50 orang responden yang mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 58,1% serta ada 20 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 23,3% dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan bahwa karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan

dikarenakan adanya sanksi hukuman berat yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Untuk item Karyawan berusaha untuk disiplin dan mematuhi peraturan agar tidak dikenakan sanksi, ringan maupun berat ada sebanyak 1 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 1,2%, 9 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 10,5%, 50 orang responden mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 58,1% dan 26 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 30,2% dengan nilai rerata 4,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa para karyawan PT Perkebunan Nusantara IV setuju jika para karyawan akan berusaha untuk disiplin dan mematuhi peraturan agar tidak dikenakan sanksi hukuman baik ringan maupun berat.

c. Variabel Etika Kerja (X_3)

Variabel Etika Kerja (X_3) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kerja Keras (X_{3-1}), Gaya Bicara (X_{3-2}), Nilai Kerja (X_{3-3}), dan Kreatifitas Kerja (X_{3-4}), serta ada 8 pernyataan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.12 s/d Tabel 4.15.

Tabel 4.12 Penilaian Responden terhadap Indikator Kerja Keras

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan SOP ($X_{3,1}$)		Setiap karyawan memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan ($X_{3,2}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	10	11,6	7	8,1
Kurang setuju	32	37,2	33	38,4
Setuju	31	36	31	36
Sangat setuju	13	15,1	15	17,4
Total	86	100	86	100
Mean	3,54		3,62	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas tentang indikator kerja keras dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan SOP ada sebanyak 10 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 11,6%, 32 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 37,2% lebih banyak dari jawaban responden lainnya, 31 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 36% dan 13 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 15,1% dengan nilai rerata 3,54. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian dari karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan.
- 2) Untuk item memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan ada sebanyak 7 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 8,1%, 33 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 38,4% dengan jawaban

yang lebih banyak dari jawaban lainnya, dan 31 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 36% serta ada 15 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 17,4% dengan nilai rerata 3,62. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan memiliki hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel 4.13 Penilaian Responden terhadap Indikator Gaya Bicara

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Masing-masing karyawan sopan ketika ada tamu ($X_{3,3}$)		Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja ($X_{3,4}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	7	8,1	4	4,7
Kurang setuju	24	27,9	23	26,7
Setuju	47	54,7	44	51,2
Sangat setuju	8	9,3	15	17,4
Total	86	100	86	100
Mean	3,65		3,81	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas tentang indikator gaya bicara dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item masing-masing karyawan sopan ketika ada tamu ada sebanyak 7 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 8,1%, 24 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 27,9%, 47 orang responden mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 54,7% dan 8 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 9,3% dengan nilai rerata 3,65. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan

Nusantara IV Medan menyatakan setuju jika para karyawan harus memiliki rasa sopan santun terhadap para tamu yang datang ke perusahaan.

- 2) Untuk item keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja ada sebanyak 4 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 4,7%, 23 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 26,7%, dan 44 orang responden mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 51,2% serta ada 15 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 17,4% dengan nilai rerata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan setuju jika keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja.

Tabel 4.14 Penilaian Responden terhadap Indikator Nilai Kerja

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain ($X_{3,5}$)		Setiap karyawan memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing ($X_{3,6}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	5	5,8	5	5,8
Kurang setuju	25	29,1	24	27,9
Setuju	40	46,5	44	51,2
Sangat setuju	16	18,6	13	15,1
Total	86	100	86	100
Mean	3,77		3,75	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas tentang indikator nilai kerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain ada sebanyak 5 orang responden yang

menyatakan tidak setuju dengan persentase 5,8%, 25 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 29,1%, 40 orang responden mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 46,5% dan 16 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 18,6% dengan nilai rerata 3,77. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan setuju jika karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain.

- 2) Untuk item setiap karyawan memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing ada sebanyak 5 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 5,8%, 24 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 27,9%, dan 44 orang responden mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 51,2% serta ada 13 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 15,1% dengan nilai rerata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan setuju jika setiap karyawan memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Tabel 4.15 Penilaian Responden terhadap Indikator Kreativitas Kerja

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Masing-masing karyawan memiliki inisiatif yang kuat dalam mengenai suatu pekerjaan ($X_{3,7}$)		Setiap karyawan memiliki inovasi yang tinggi dalam mennciptakan sesuatu yang baru dalam bekerja ($X_{3,8}$)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	4	4,7	6	7
Kurang setuju	20	23,3	18	20,9
Setuju	44	51,2	47	54,7
Sangat setuju	18	20,9	15	17,4
Total	86	100	86	100
Mean	3,88		3,82	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas tentang indikator kreativitas kerja dengan 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item masing-masing karyawan memiliki inisiatif yang kuat dalam mengenai suatu pekerjaan ada sebanyak 4 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 4,7%, 20 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 23,3%, 44 orang responden mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 51,2% dan 18 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 20,9% dengan nilai rerata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan setuju jika masing-masing karyawan memiliki inisiatif yang kuat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Untuk item setiap karyawan memiliki inovasi yang tinggi dalam mennciptakan sesuatu yang baru dalam bekerja ada sebanyak 6

orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 7%, 18 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 20,9%, dan 47 orang responden mendominasi jawaban untuk menyatakan setuju dengan persentase 54,7% serta ada 15 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 17,4% dengan nilai rerata 3,82. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan setuju jika setiap karyawan harus memiliki inovasi yang tinggi dalam menciptakan sesuatu yang baru dalam bekerja.

d. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Produktivitas Kerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Kemampuan Kerja (Y₁), Meningkatkan Hasil yang dicapai (Y₂), Pengembangan Diri (Y₃), Mutu (Y₄), Efisiensi (Y₅), Tujuan (Y₆) serta ada 14 pernyataan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.16 s/d Tabel 4.20

Tabel 4.16 Penilaian Responden terhadap Indikator Kemampuan Kerja

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Karyawan mampu mengerjakan tugas atau tanggung jawab sesuai dateline yang ditentukan (Y-1)		Karyawan mampu menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya (Y-2)		Karyawan dapat bekerja sesuai SOP yang ada diperusahaan (Y-3)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	28	32,6	25	29,1	23	26,7
Netral	20	23,3	27	31,4	28	32,6
Setuju	23	26,7	20	23,3	18	20,9
Sangat setuju	15	17,4	14	16,3	17	19,8
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,29		3,26		3,33	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas tentang indikator sanksi kemampuan kerja dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan mampu mengerjakan tugas atau tanggung jawab sesuai *dateline* yang ditentukan ada sebanyak 28 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 32,6% lebih banyak dari respon untuk jawaban lainnya, 20 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 23,3%, 23 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 26,7% dan 15 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 17,4% dengan nilai rerata 3,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan tidak setuju jika karyawan harus mampu mengerjakan tugas atau tanggung jawab sesuai *dateline* yang ditentukan karena ada beberapa pekerjaan yang terasa sulit

jika dalam jumlah banyak maka akan membutuhkan waktu yang lama pula.

- 2) Untuk item karyawan mampu menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya ada sebanyak 25 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 29,1%, 27 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 31,4% lebih banyak dari jawaban responden lainnya, dan 20 orang responden yang menyatakan setuju dengan persentase 23,3% serta ada 14 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 16,3% dengan nilai rerata 3,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian dari karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan netral atau kurang setuju jika karyawan harus mampu menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya.
- 3) Untuk item karyawan dapat bekerja sesuai SOP yang ada diperusahaan ada sebanyak 23 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 26,7%, 28 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 32,6% lebih banyak dari jawaban lainnya, 18 orang responden menyatakan setuju dengan persentase 20,9% dan 17 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 19,8% dengan nilai rerata 3,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian dari para karyawan PT Perkebunan Nusantara IV karyawan dapat bekerja sesuai SOP yang ada diperusahaan.

Tabel 4.17 Penilaian Responden terhadap Indikator Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya (Y-4)		Karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan (Y-5)		Karyawan sering terlambat masuk kerja (Y-6)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	10	11,6	9	10,5	13	15,1
Netral	15	17,4	20	23,3	21	24,4
Setuju	37	43	35	40,7	41	47,7
Sangat setuju	24	27,9	22	25,6	11	12,8
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,87		3,81		3,58	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas tentang indikator meningkatkan hasil yang dicapai dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya ada sebanyak 10 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 11,6%, 15 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 17,4%, 37 orang responden mendominasi jawaban yang menyatakan setuju dengan persentase 43% dan 24 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 27,9% dengan nilai rerata 3,87. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan setuju jika karyawan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dirinya dalam bekerja.
- 2) Untuk item karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan

ada sebanyak 9 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 10,5%, 20 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 23,3%, dan 35 orang responden mendominasi jawaban yang menyatakan setuju dengan persentase 40,7% serta ada 22 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 25,6% dengan nilai rerata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan setuju jika karyawan harus selalu berusaha untuk memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 3) Untuk item karyawan sering terlambat masuk kerja ada sebanyak 13 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 15,1%, 21 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 24,4%, 41 orang responden mendominasi jawaban menyatakan setuju dengan persentase 47,7% dan 11 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 12,8% dengan nilai rerata 3,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa masih ada karyawan PT Perkebunan Nusantara IV karyawan dapat bekerja sesuai SOP yang karyawan sering terlambat masuk kerja.

Tabel 4.18 Penilaian Responden terhadap Indikator Pengembangan Diri

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Karyawan mampu menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya (Y-7)		Karyawan merasa bangga terhadap pekerjaannya yang telah dibebankan kepadanya (Y-8)		Karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan (Y-9)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	9	10,5	10	11,6	8	9,3
Netral	24	27,9	26	30,2	25	29,1
Setuju	41	47,7	32	37,2	32	37,2
Sangat setuju	12	14	18	20,9	21	24,4
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,65		3,67		3,76	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas tentang indikator pengembangan diri dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan mampu menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya ada sebanyak 9 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 10,5%, 24 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 27,9%, 41 orang responden mendominasi jawaban yang menyatakan setuju dengan persentase 47,7% dan 12 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 14% dengan nilai rerata 3,65. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan setuju jika karyawan harus mampu menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya.

- 2) Untuk item karyawan merasa bangga terhadap pekerjaannya yang telah dibebankan kepadanya ada sebanyak 10 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 11,6%, 26 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 30,2%, dan 32 orang responden mendominasi jawaban yang menyatakan setuju dengan persentase 37,2% serta ada 18 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 25,6% dengan nilai rerata 3,67. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan setuju jika karyawan akan merasa bangga dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dibebankan atau yang telah dipercayakan kepadanya.
- 3) Untuk item karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan ada sebanyak 8 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 9,3%, 25 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 29,1%, 32 orang responden mendominasi jawaban menyatakan setuju dengan persentase 37,2% dan 21 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 24,4% dengan nilai rerata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV karyawan setuju jika karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

Tabel 4.19 Penilaian Responden terhadap Indikator Mutu

Jawaban Responden	Item pernyataan					
	Karyawan mampu memberikan mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan (Y-10)		Karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan yang di lakukan selalu memenuhi SOP perusahaan (Y-11)		Karyawan akan bekerja sesuai dengan skala prioritas (Y-12)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak setuju	12	14	9	10,5	5	5,8
Netral	16	18,6	25	29,1	25	29,1
Setuju	39	45,3	35	40,7	41	47,7
Sangat setuju	19	22,1	17	19,8	15	17,4
Total	86	100	86	100	86	100
<i>Mean</i>	3,75		3,69		3,76	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas tentang indikator mutu dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan mampu memberikan mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan ada sebanyak 12 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 14%, 16 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 18,6%, 39 orang responden mendominasi jawaban yang menyatakan setuju dengan persentase 45,3% dan 19 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 22,1% dengan nilai rerata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan setuju jika karyawan harus mampu memberikan mutu dari hasil kerjanya dan harus memenuhi standar yang telah ditetapkan.
- 2) Untuk item karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan yang di lakukan selalu memenuhi SOP perusahaan ada sebanyak 9 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase

10,5%, 25 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 29,1%, dan 35 orang responden mendominasi jawaban yang menyatakan setuju dengan persentase 40,7% serta ada 17 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 19,8% dengan nilai rerata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan setuju jika karyawan harus mampu memberikan hasil pekerjaan yang selalu memenuhi SOP perusahaan.

- 3) Untuk item karyawan akan bekerja sesuai dengan skala prioritas ada sebanyak 5 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 5,8%, 25 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 29,1%, 41 orang responden mendominasi jawaban menyatakan setuju dengan persentase 47,7% dan 15 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan persentase 17,4% dengan nilai rerata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan menyatakan setuju jika mereka akan bekerja sesuai dengan skala prioritas.

Tabel 4.20 Penilaian Responden terhadap Indikator Efisiensi

Jawaban Responden	Item pernyataan			
	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kantor (Y-13)		Karyawan dapat memakai ATK perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan di perusahaan (Y-14)	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat tidak setuju	-	-	-	-
Tidak setuju	6	7	3	3,5
Kurang setuju	31	36	31	36
Setuju	33	38,4	30	34,9
Sangat setuju	16	18,6	22	25,6
Total	86	100	86	100
Mean	3,68		3,82	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas tentang indikator efisiensi dengan 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kantor ada sebanyak 6 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 7%, 31 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 36%, 33 orang responden mendominasi jawaban yang menyatakan setuju dengan persentase 38,4% dan 16 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 18,6% dengan nilai rerata 3,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan setuju jika karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kantor.
- 2) Untuk item karyawan dapat memakai ATK perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan di perusahaan ada sebanyak 3 orang responden yang menyatakan tidak setuju dengan persentase 3,5%,

31 orang responden yang menyatakan netral dengan persentase 36% lebih banyak dari jumlah jawaban responden lainnya, dan 30 orang responden menyatakan setuju dengan persentase 34,9% serta ada 22 orang responden yang menyatakan sangat setuju dengan tingkat persentase 25,6% dengan nilai rerata 3,82. Jawaban ini menggambarkan bahwa sebagian karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan karyawan menyatakan netral atau kurang setuju bahwa beberapa karyawan dapat memakai ATK perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan di perusahaan.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari butir-butir daftar pertanyaan ataupun pernyataan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila setiap pertanyaan atau pernyataan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.21 Uji Validitas Variabel X₁ (Motivasi)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1.1	40.9419	31.914	.614	.833
Pernyataan X1.1.2	40.8488	32.765	.494	.840
Pernyataan X1.1.3	41.0349	32.669	.397	.847
Pernyataan X1.2.1	41.1163	31.163	.521	.838
Pernyataan X1.2.2	41.1279	31.031	.600	.832
Pernyataan X1.2.3	41.0814	31.652	.522	.838
Pernyataan X1.3.1	41.0000	32.824	.362	.850
Pernyataan X1.3.2	40.9302	32.466	.467	.842
Pernyataan X1.3.3	41.0116	31.235	.568	.834
Pernyataan X1.4.1	40.8721	31.548	.533	.837
Pernyataan X1.4.2	40.8256	31.557	.646	.830
Pernyataan X1.4.3	40.8837	31.586	.560	.835

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Dari Tabel 4.21 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pernyataan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar (>) dari 0,30.

Tabel 4.22 Uji Validitas Variabel X₂ (Disiplin)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1.1	43.6047	34.571	.679	.916
Pernyataan X2.1.2	43.5930	34.668	.720	.914
Pernyataan X2.1.3	43.6047	35.018	.740	.913
Pernyataan X2.2.1	43.5814	34.764	.813	.910

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.2.2	43.8256	36.546	.561	.921
Pernyataan X2.2.3	43.5698	34.695	.732	.913
Pernyataan X2.3.1	43.5581	34.932	.665	.917
Pernyataan X2.3.2	43.7093	36.256	.594	.919
Pernyataan X2.3.3	43.5581	36.038	.645	.917
Pernyataan X2.4.1	43.4884	36.676	.602	.919
Pernyataan X2.4.2	43.5465	34.533	.770	.912
Pernyataan X2.4.3	43.3721	36.754	.594	.919

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Dari Tabel 4.22 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pernyataan pada variabel disipin dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar (>) dari 0,30.

Tabel 4.23 Uji Validitas Variabel X₃ (Etika Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1.1	26.3372	14.226	.547	.800
Pernyataan X3.1.2	26.2558	14.122	.585	.794
Pernyataan X3.2.1	26.2326	14.651	.592	.794
Pernyataan X3.2.2	26.0698	14.724	.566	.797
Pernyataan X3.3.1	26.1047	15.671	.364	.824
Pernyataan X3.3.2	26.1279	15.031	.504	.805
Pernyataan X3.4.1	26.0000	14.094	.672	.782
Pernyataan X3.4.2	26.0581	14.902	.510	.804

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Dari Tabel 4.23 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* 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 etika kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar (>) dari 0,30

Tabel 4.24 Uji Validitas Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1.1	47.6977	68.449	.698	.906
Pernyataan Y.1.2	47.7209	68.580	.728	.904
Pernyataan Y.1.3	47.6512	68.042	.742	.904
Pernyataan Y.2.1	47.1163	70.504	.687	.906
Pernyataan Y.2.2	47.1744	71.063	.662	.907
Pernyataan Y.2.3	47.4070	72.056	.626	.908
Pernyataan Y.3.1	47.3372	73.473	.565	.911
Pernyataan Y.3.2	47.3140	72.030	.598	.909
Pernyataan Y.3.3	47.2209	69.704	.765	.903
Pernyataan Y.4.1	47.2326	71.875	.594	.910
Pernyataan Y.4.2	47.2907	73.762	.503	.913
Pernyataan Y.4.3	47.2209	74.433	.528	.912
Pernyataan Y.5.1	47.3023	73.060	.589	.910
Pernyataan Y.5.2	47.1628	74.632	.478	.913

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Dari Tabel 4.24 hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* 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 produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar ($>$) dari 0,30

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang responden 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

Tabel 4.25 Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Motivasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Dari Tabel 4.25 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,850 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

Tabel 4.26 Uji Reliabilitas Variabel X₂ (Disiplin)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Dari Tabel 4.26 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,922 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

Tabel 4.27 Uji Reliabilitas Variabel X₃ (Etika Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Dari Tabel 4.27 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,821 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel etika kerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

Tabel 4.28 Uji Reliabilitas Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	14

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

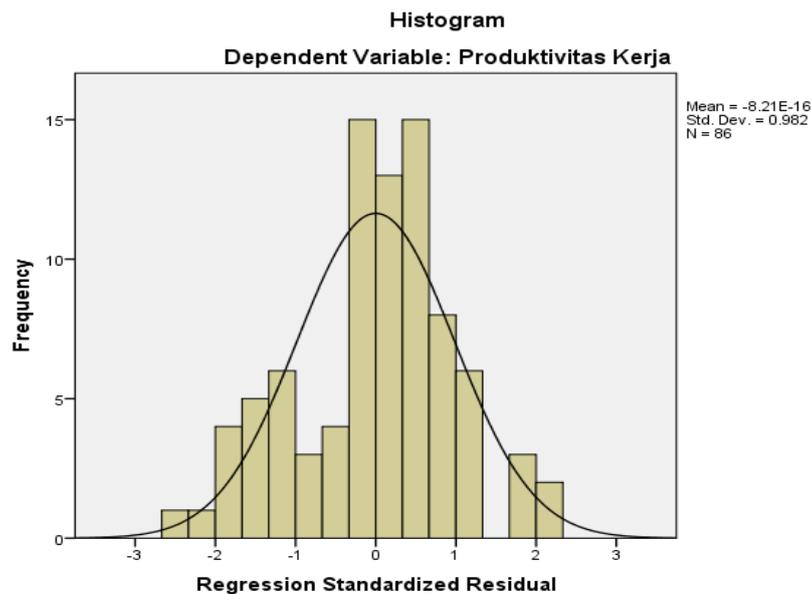
Dari Tabel 4.28 hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,914 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau bisa diterima dan dikatakan handal.

5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas

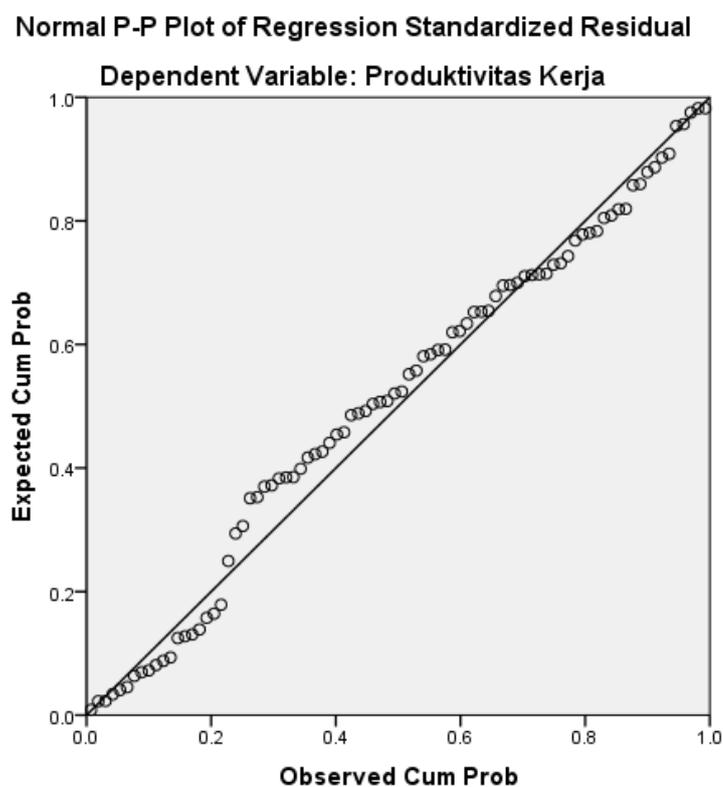
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar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



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas Produktivitas Kerja

Berdasarkan Gambar 4.3 hasil pengujian normalitas data motivasi, disiplin, etika kerja dan produktivitas kerja diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Gambar 4.4 PP Plot Uji Normalitas Produktivitas Kerja

Berdasarkan Gambar 4.4. di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel produktivitas kerja karyawan

yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka model regresi layak dipakai.

Tabel 4.29 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.59803904
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.052
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan hasil Tabel 4.29 di atas diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,065. Karena nilai p yakni 0.065, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan

tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dari hasil data yang telah berdistribusi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.30 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi	.114	8.747
	Disiplin	.419	2.385
	Etika Kerja	.130	7.681

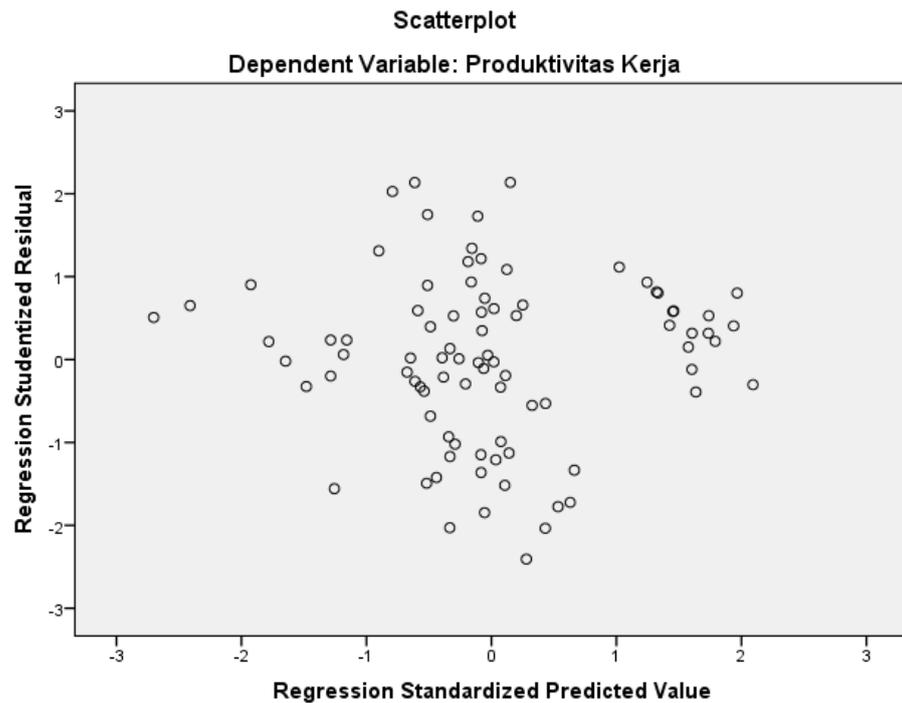
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.30 terlihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel motivasi adalah $8,747 < 10$ dan nilai *tolerancinya* adalah $0,114 > 0,10$, untuk variabel disiplin kerja nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah $2,385 < 10$ dan nilai *tolerancinya* adalah $0,419 > 0,10$, sedangkan untuk variabel etika kerja nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah $7,681 < 10$ dan nilai *tolerancinya* adalah $0,130 > 0,10$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terhadai ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Gambar 4.5 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.5 terlihat bahwa gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil

biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.31 Uji Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.832	3.997		-1.709	.091
	Motivasi	1.791	.246	1.206	7.294	.000
	Disiplin	.408	.121	.291	3.371	.001
	Etika Kerja	1.393	.325	-.664	4.281	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.31 yang terlihat di atas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$$Y = -6,832 + 1,791 X_1 + 0,408 X_2 + 1,393 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada tidak anggap, baik pada variabel Motivasi (X_1), Disiplin

(X2), dan Etika Kerja (X3). Maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar **-6,832**. Artinya tanpa motivasi, disiplin kerja dan etika kerja maka tingkat produktivitas kerja karyawan telah ada sebesar **-6,832**.

- b) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar **1,791** satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap motivasi kerja akan turut meningkatkan produktivitas kerja karyawan, begitu juga sebaliknya bahwa penurunan motivasi kerja akan menurunkan produktivitas kerja karyawan juga.
- c) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar **0,408** satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Y). Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap disiplin kerja akan menurunkan produktivitas kerja karyawan juga.
- d) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel etika kerja (X3) sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar **1,393** satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa etika kerja (X3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Sehingga peningkatan terhadap loyalitas kerja akan turut meningkatkan produktivitas kerja. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap etika kerja akan menurunkan produktivitas kerja juga.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Fit*)/ Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Hipotesis untuk pengujian secara parsial adalah :

- 1) H1: Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
- 2) H2: Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.
- 3) H3: Etika Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Terima H0 (Tolak H1), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada Sig $> \alpha$ 5%

Tolak H0 (Terima H1), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada Sig $< \alpha$ 5%

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Jika nilai signifikan $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika nilai signifikan $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.32 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	-1.709	.091
	Motivasi	7.294	.000
	Disiplin	3.371	.001
	Etika Kerja	4.281	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.32 di atas terlihat bahwa variabel motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,294 sedangkan t_{tabel} 1.663 (t_{hitung} 7,294 > t_{tabel} 1.663) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.32 terlihat bahwa variabel disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,371 sedangkan t_{tabel} 1.663 (t_{hitung} 3,371 > t_{tabel} 1.663) dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3) Pengaruh Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.32 terlihat bahwa etika kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.281 sedangkan t_{tabel} 1.663 (t_{hitung} 4.281 > 1.663) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

Diduga Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} ,

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Terima H_0 (Tolak H_1), jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada Sig F > α 5%

Tolak H_0 (Terima H_1), jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada Sig F < α 5%

Tabel 4.33 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5209.922	3	1736.641	79.243	.000 ^b
	Residual	1797.067	82	21.915		
	Total	7006.988	85			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Disiplin, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 79,243 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) adalah menggunakan rumus $Df(1) = k - 1$ ($4-1=3$), $Df(2) = n - k$ ($86-4=82$) adalah sebesar 2,72 (lihat pada table F). Dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar $79,243 >$ nilai f_{tabel} 2,72. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan etika kerja (X_3) terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.34 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.744	.734	4.68139

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.00 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,734 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 73,4% produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin dan etika kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 73,4\% = 26,6\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lain.

B. Pembahasan

1. Motivasi Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan (Hipotesis H₁)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,294 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (pertama) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang ada didalam diri karyawan dan motivasi kerja yang didukung dan diberikan oleh pimpinan akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini menandakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan semakin meningkat. Semakin baiknya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan semakin

meningkat pula semangat kerja sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laeli Ida Nurjannah (2019) yang menguji Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Mekanik Di PT Astra International Tbk, Toyota Seles Operation(Auto 2000) *Kapok Branch*, cengkareng, Jakarta barat dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Menurut Robbins, (2016) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan teori tersebut dapat dilihat bahwa hasil dari penelitian tentang motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ini sangat mendukung, karena hasil yang diperoleh signifikan. Hal ini dikarenakan motivasi sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik. Motivasi merupakan dorongan dari pegawai untuk melakukan sesuatu yang diberikan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab.

Dari data yang diperoleh dari hasil uji parsial bahwa rata-rata dari karyawan menyatakan setuju bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan dengan memberikan gaji, bonus, jaminan kesejahteraan

karyawan, perasaan aman memiliki pekerjaan, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju serta memberikan promosi jabatan dapat memberikan semangat kerja dan tentunya hal tersebut berimbas pada peningkatan produktivitas kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator motivasi tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang kuat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan (Hipotesis H₂)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,371 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (kedua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan hasil produktivitas kerja para karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafitri Indriyani (2015) yang menguji Pengaruh pelatihan kerja dan

Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT Paradise Island Furniture dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan teori tersebut dapat dilihat bahwa hasil dari penelitian tentang disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ini sangat mendukung, karena hasil yang diperoleh signifikan. Karena dengan adanya kesadaran para karyawan untuk menaati dan melaksanakan semua peraturan, tugas dan tanggung jawab yang diberikan baik secara tertulis maupun tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Dan berdasarkan data hasil uji parsial rata-rata karyawan menyatakan setuju bahwa dengan disiplin kerja dan menaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan serta bekerja sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan seperti masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden yang sudah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja para karyawan.

3. Etika Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan (Hipotesis H₃)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,281 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (ketiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa etika kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Agus Lukman Fitriyan (2011) yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini juga sama dengan teori yang dinyatakan oleh Suwanto (2016) bahwa Etika dapat dipahami sebagai pernyataan (atau ungkapan) rasional yang berkaitan dengan esensi dan dasar perbuatan, keputusan yang benar, dan prinsip-prinsip yang mendasari klaim bahwa hal-hal tersebut secara moral, terpuji, atau tercela. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etika merupakan seperangkat tatanan dan prinsip kehidupan manusia. Dalam pengertian yang lebih luas, etika adalah seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk, dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam

perilaku dan tindakan sehingga etika menjadi salah satu faktor penting bagi terciptanya kondisi kehidupan manusia yang lebih baik.

4. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Etika Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan (Hipotesis H₄)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 79,243 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,72 dengan probabilitas signifikan yaitu 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ike Wulandari (2014) yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gagah Mitra Jaya Yogyakarta dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa analisis data secara simultan motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2018) mengatakan bahwa

produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari kebenaran terhadap apa yang telah ada suatu keyakinan bahwa individu dapat melakukan pekerjaan baik hari ini dari pada kemarin dan besok lebih baik dari hari ini.

Menurut Sedarmayanti (Dunggio, 2017) faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada sikap mental antara lain: motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja. Berdasarkan dari penjelasan secara teori dan hasil analisis uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etika kerja karyawan yang tinggi, serta motivasi yang diberikan perusahaan mampu membuat karyawan lebih giat dalam bekerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Maka semua variabel dependen dalam penelitian ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi yang telah dilakukan melalui penelitian ini, ada beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dan saran sebagai acuan dalam peningkatan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebun Nusantara Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 7.294 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.663 ($7.294 > 1.663$ sig 0,000 $< 0,05$).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebun Nusantara Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 3,371 dengan tingkat signifikan 0,001 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1.663 ($3,371 > 1.663$ sig 0,001 $< 0,05$).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 4.281 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari t_{tabel} 1.663 ($4.281 > 1.663$ sig 0,000 $< 0,05$).

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebun Nusantara Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 79,243 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 2,72 ($79,243 > 2,72$ sig 0,000 < 0,05).

B. Saran

1. Disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk dapat memberikan motivasi kepada seluruh karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dengan memberikan gaji yang sesuai, bonus atau insentif bagi yang karyawan yang bekerja lembur dan berprestasi, adanya kenyamanan dalam bekerja, adanya jaminan hari tua, adanya penghargaan dan kompensasi yang memadai serta adanya pemberian promosi jabatan secara adil dan merata.
2. Disarankan kepada pimpinan perusahaan untuk lebih memperhatikan pengawasan kerja dan untuk lebih dapat mengendalikan disiplin kerja karyawan seperti adanya peringatan atau hukuman untuk para karyawan yang datang dan pulang sebelum jam kerja yang telah ditentukan, peraturan mengenai sop pekerjaan harus dijalankan dengan baik, serta tentang pemberian hukuman, teguran dan peringatan kepada para karyawan yang melanggar peraturan harus sesuai dengan kesalahan yang karyawan lakukan.
3. Disarankan kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan untuk dapat meningkatkan etika kerja seperti rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja

dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar target yang sudah ditetapkan perusahaan sebelumnya dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

4. Kepada peneliti berikutnya untuk melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih besar dan objek penelitian yang berbeda, menggunakan data *longitudinal* atau *time series* untuk mengetahui pada waktu seperti apa hubungan dan pengaruh yang dihipotesiskan. Peneliti berikutnya dapat menggambarkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja misalnya variabel kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisai, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, pengawasan, pelatihan dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). *The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems. Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Dunggio Mardjan, "Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Jasa Raharja (persero) Cabang Sulawesi Utara", vol.1 NO 4 Desember 2017, Hal,523-533
- Damayanti, F., Garvita, R. V., Wawangningrum, H., & Rahayu, S. (2021). *Flower development, pollen viability and pollen storage test of Aeschynanthus radicans. Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 22(4).
- Harudi, N., Gunawan, & Hasmin. (2016). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap prestasi kerja Pegawai Bagian Umum seketariat Daerah Kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Management*, 1(1),107.
- Hasibuan, M (2018). *Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT Bumi Aksara*
- Hasibuan, M.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara*
- Ike, Wulandari. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Gagas Mitra Jaya Yogyakarta. Skripsi. Manajemen Fakultas Ekonom. Universitas Sanata Dharma.*
- Indriyani, S. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PARADISE ISLAND FURNITURE*
- Inneke, p.(2019). *Pengaruh motivasi kerja,kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.traktornusantara cabang surabaya.*
- Manullang, M.. dan Manuntun P. (2017). "Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis". Bandung: Citapustaka Media.

- Mustangimah, M., Putera, P. B., Zulhamdani, M., Handoyo, S., & Rahayu, S. (2021). *Evaluation of the Indonesia national strategic policy of science and technology development. Journal of Science and Technology Policy Management.*
- Rusiadi, et al (2015) *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel. Cetakan Pertama : USU Press*
- Robbins, Stephan P. (2016) *Prilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas, Salemba Empat, Jakarta.*
- Rusiadi, dkk. (2016). "Metode Penelitian Manajemen. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan". Medan: USU Press.
- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). *The Effect of Supply Chain Strategy and Marketing Mixes on Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. International Journal of Supply Chain Management, 8(3), 389-395.*
- _____ (2016). "Metode Penelitian Manajemen. Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep. Kasus dan Aplikasi SPSS. Eviews. Amous. Lisrel". Cetakan Ketiga. Medan: USU Press
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2017),*
- Sutrisno, E. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Kencana pranadamedia Group.*
- Sutrisno, E. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung CV Mandar Maju.*
- Suwanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung*
- Umar, H. (2018). "Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.