



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA PT. ANTAR MITRA SEMBADA (AMS)  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :  
MELANI HARTIKA NASUTION  
NPM 1615310476**

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : MELANI HARTIKA NASUTION  
NPM : 1615310476  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA PT. ANTAR MITRA SEMBADA (AMS)  
CABANG MEDAN

MEDAN, 06 FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.Si)



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

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM)

PEMBIMBING II

(IKHAH MALIKHAH, S.E., M.M)



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

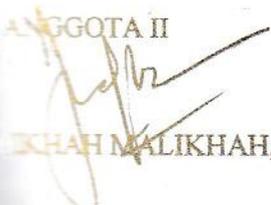
SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA  
LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA  
BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : MELANI HARTIKA NASUTION  
NPM : 1615310476  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA PT. ANTAR MITRA SEMBADA (AMS)  
CABANG MEDAN

KETUA PROGRAM STUDI  
  
(RAMADHAN HARAHAP, S.E., M.Si)

ANGGOTA I  
  
(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM)

ANGGOTA II  
  
(KHAN MALIKHAH, S.E., M.M)

ANGGOTA III  
  
(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., M.M)

ANGGOTA IV  
  
(M. DHARMA TUAH PUTRA NASUTION, SE., M.M)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Melani Hartika Nasution

NPM : 1615310476

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin

Kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. AMS MEDAN.

Menyatakan dengan sesungguhnya dengan penuh kesadaran bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan ternyata benar adanya saya telah melanggar pernyataan di atas, maka saya siap untuk dikenakan sanksi berdasarkan aturan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya.

Medan, 26 Mei 2021

Penulis



Melani Hartika Nasution

NPM.1615310476

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Melani Hartika Nasution  
Tempat / Tanggal Lahir : Medan, 19 Mei 1996  
NPM : 1615310476  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. H. Adam Malik, Gg. Rella No 55 Medan

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

Sehubungan dengan hal 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, 15 Januari 2021

METERAI  
TEMPEL  
PERBAFFIGI  
6000  
MELANI HARTIKA NASUTION



NPM. 1615310476

cc Jilid 1  
28/5 - 2021  
Melani Hartika



Handwritten signature/initials and the text 'Dem'w' below it.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA PT. ANTAR MITRA SEMBADA (AMS)  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :  
MELANI HARTIKA NASUTION  
NPM 1615310476**

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



# 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	: MELANI HARTIKA NST
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 19 Mei 1996
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310476
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Semester/Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.66
Nomor Hp	: 082366153536

Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

	Judul
	PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT NOVELL PHARMACEUTICAL LABS CABANG MEDAN

Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Rektor I,

Suzono, SE., MM

Medan, 14 Maret 2020

Pemohon,

Melani Hartika NST

( Melani Hartika Nst )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

( Dr. Surya Nita, 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 :

( Ikhsah Melillah, SE., MM )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



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 : Ibu Emi Wakhyuni S.E., M.S.i., C.I.H.C.M  
 Dosen Pembimbing II : Ibu Khah Malikhah S. E., M.M.  
 Nama Mahasiswa : Melani Hartika Nst  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310476  
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (Sarjana)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Displin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Antar Mitra Sembada cabang Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
17 juli 2020	ini koreksi saya : gelar saya MSi, bukan MM, identifikasi masalah sesuaikan dengan indikator dan fenomena serta hasil prasarvey, kalimat identifikasi masalah hrs ada unsur SPOK (subjeknya karyawan), lingkungan kerja yg diteliti lingkungan fisik atau non fisik atau keduanya, jelaskan di batasn masalah, sinkronkan kalimat rumusan, tujuan dan hipotesis, perbaiki format tabel peneltianterdahulu (terdiri dari kolom no, nama/judul/tahun, var X, var Y, model analisis dan hasil penelitian), tambah peneltian terdahulu dgn jurnal internasional min 3, uraikan kerangka konseptual menurut teori dan jurnal terdahulu dan dibuat sesuai rumusan dituliskan sebelum gambar kerangka konseptual, format penulisan dan takah perbaiki sesuai format pancabudi, tambahkan tabel definisi operasional variabel, tambahkan skedul penelitian, perbaiki daftar pustaka, tambahkan kuesioner		
06 Agustus 2020	Daftar isi detailkan sampai sub bab. Teori dikolon indikator pada tabel variabel def op ditulis dengan teori yang sama dengan def var ling kerja.		
06 Agustus 2020	Acc sempu		

Medan, ..... 2021

Dosen Pembimbing I

Emi Wakhyuni S.E., M.S.i.,  
 C.I.H.C.M.



Dr. Bambang Widyanarko, S.E., M.M.



NIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

FM-BPAA-2012-038

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : Ibu Emi Wakhyuni S.E., M.S.I., C.I.H.C.M.  
 Dosen Pembimbing II : Ibu Ikah Malikhah S. E., M.M  
 Nama Mahasiswa : Melani Hartika Nst  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310476  
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (Sarjana)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Displin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Antar Mitra Sembada cabang Medan.

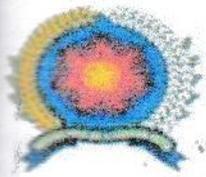
TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
14 Agustus 2020	Judul dan program studt font 16, kalimat diajukan untuk tidak tebal, oleh tidak tebal dan font 12, untuk kata pengantar setelah kata pada harus ditambah, judul kata pengantar harus huruf kecil tetapi dihitamkan, gelar dosen diperbaiki, tabel diperbaiki, skejul penelitian diperbaiki, judul buku buat miring.		
21 Agustus 2020	Nama dan npm harus sejajar, nama doping 2 diperbaiki, daftar tabel dan gambar diperbaiki, perjelas kerangka konseptual, daftar pustaka dihitamkan kata pertanyaan diganti menjadi kata pernyataan.	 	
24 Agustus 2020	Acc Sempro		

Medan, ..... 2021

Dosen Pembimbing II

Ikah Malikhah S.E., M.M

Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan  
  
  
 Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

FM-BPAA-2012-038

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4.5 Telp (061) 8455571  
 website: www.pancabudi.ac.id email: unpad@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : Ibu Emi Wakhyuni S.E., M.S.i., C.I.H.C.M  
 Pembimbing II : Ibu Ikrah Malikhah S. E., M.M  
 Mahasiswa : Melani Hartika Nst  
 Program Studi : Manajemen  
 Pokok Mahasiswa : 1615310476  
 Tingkat Pendidikan : Strata 1 (Sarjana)  
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Antar Mitra Sembada cabang Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
November	Daftar isi sesuaikan perjudul dan halaman, perbaiki tabel dan skejul penelitian, sinkronkan nama PT mau disingkat atau tidak, perbaiki penulisan, tambahkan kata untuk para akademisi pada saran.	<i>[Signature]</i>	
Desember	Untuk judul tabel diatas, judul gambar dibawah, perbaiki ukuran font kata pengantar, perbaiki tabel bab 4 dan judulnya disinkronkan ke daftar isi, perbaiki penulisan untuk kutipan.	<i>[Signature]</i>	
Desember	Penulisan sesuaikan, penulisan judul tabel, penulisan motivasi kerja, kesepakatan dengan daftar isi. Acc sidang	<i>[Signature]</i>	

Medan ..... 2021

Diketahui/Disetujui oleh:

Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.

Pembimbing II

Malikhah S.E., M.M



**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 Pembangunan Panca Budi  
 : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : Ibu Emi Wakhyuni S.E., M.S.I., C.I.H.C.M  
 Pembimbing II : Ibu Ikah Malikhah S. E., M.M  
 Mahasiswa : Melani Hartika Nst  
 Program Studi : Manajemen  
 NIM Mahasiswa : 1615310476  
 Pendidikan : Strata 1 (Sarjana)  
 Judul Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Displin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Antar Mitra Sembada cabang Medan.

NO	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1	Penjeleasan struktur belum ada, lembar 1 bab 4 kenapa landscape? Pembahasan belum dikaitkan masalah dan jawaban responden, saran harus detail, aplikatif dan relevan		
2	Pembahasan belum dikaitkan masalah dan jawaban responden, saran harus detail, aplikatif dan relevan		
3	Penjelasan struktur organisasi belum ada saran harus detail, aplikatif dan releant		
4	Acc Sidang		

Medan, ..... 2021

Pembimbing I  
  
 Emi S.E., M.S.I.,

Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan, PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
  
 Dr. Bahadur S. S.E., M.M.

Ace Sidang  
Rafly  
Hikmah Malikhed



Ace Sidang  
Meja Hignu  
Emi W

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA  
DAN DISPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA PT. ANTAR MITRA SEMBADA (AMS)  
CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :  
MELANI HARTIKA NASUTION  
NPM 1615310476**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
MEDAN  
2020**

Plagiarism Detector v. 1740 - Originality Report 17/11/2021 8:51:28 AM

Author: MELANI **101320017** MANAJEMEN.docx Universitas Pembangunan Panca Budi\_License04  
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Report chart



Detailed report



Top sources of plagiarism

Rank	Source	Percentage
1	http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen	10.11%
2	http://www.institutkepariwisataan.ac.id/1103440_PENGARIF/REP/Produk_AZRA/2018A	1.84%
3	http://regional.uns.ac.id/11041201/LICENSING/01A.pdf	1.02%

## 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  
LEMBAGA PENJAJIN MUTU UNIVERSITAS  
UNPAB  
ERIKASRI Mubani ANDRI  
KIRITONGA, B.A., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



**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: 3510/PERP/BP/2021**

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

Nama : MELANI HARTIKA NST  
N.P.M. : 1615310476  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 11 Januari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 11 Januari 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



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

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 15 Januari 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MELANI HARTIKA NST  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 1996-05-19  
 Nama Orang Tua : Haris Nasution  
 N. P. M : 1615310476  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082366153536  
 Alamat : JL. H. Adam malik Gg. Rella No. 55 Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Dspsln Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan (AMS), 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 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



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

Hormat saya



MELANI HARTIKA NST  
 1615310476

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jelas apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Hasil pada penelitian ini Pada Uji Parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Karena nilai t-hitung pada variabel motivasi 4.628 lebih besar dari t-tabel 2.011 dan memiliki nilai sig. t 0.002 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Karena nilai t-hitung pada variabel lingkungan kerja 6.323 lebih besar dari t-tabel 2.011 dan memiliki nilai sig. t 0.003 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Karena nilai t- hitung pada variabel disiplin kerja 24.488 lebih besar dari t-tabel 2.011 dan memiliki nilai sig. t 0.000 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05. Pada Uji Simultan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Karena nilai F-hitung = (460.180) lebih besar dari F-tabel (2.57) dan signifikansi (*p-value*) = 0.000 lebih kecil dari sig- $\alpha$  = (0,05).

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja**

## ABSTRACT

---

*This study aims to determine more clearly whether work motivation, work environment and work discipline simultaneously have a positive and significant effect in increasing employee work productivity at PT. Antar Mitra Sembada Medan Branch. The results of this study in the partial test, motivation has a positive and significant influence on work productivity at PT. Antar Mitra Sembada Medan Branch. Because the t-value of the motivation variable 4,628 is greater than the 2011 t-table and has a sig value. t 0.002 is smaller than alpha of 0.05. The work environment has a positive and significant influence on work productivity at PT. Antar Mitra Sembada Medan Branch. Because the t-value of the 6,323 work environment variable is greater than the 2011 t-table and has a sig value. t 0.003 is smaller than alpha of 0.05. Work discipline has a positive and significant influence on work productivity at PT. Antar Mitra Sembada Medan Branch. Because the t-value of the 24,488 work discipline variable is greater than the 2011 t-table and has a sig value. t 0.000 is smaller than alpha of 0.05. In the Simultaneous Test, motivation, monkey environment and work discipline simultaneously influence the dependent variable, namely work productivity at PT. Antar Mitra Sembada Medan Branch. Because the value of F-count = (460,180) is greater than the F-table (2.57) and the significance (p-value) = 0.000 is smaller than sig- $\alpha$  = (0.05).*

**Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Discipline, Work 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 program studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Adapun judul yang penulis sajikan adalah sebagai berikut: **“Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada (AMS) Cabang 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, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni S.E., M.S.i., CIHCM, CPHCM., selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan pengarahan, bimbingan. saran serta dorongan yang sangat berarti kepada penulis dalam menyusun skripsi.
5. Ibu Ikhah Malikhah S.E., M.M. selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan pengarahan, bimbingan. saran serta dorongan yang sangat berarti kepada penulis dalam menyusun skripsi.
6. Seluruh staf pengajar dan pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Para karyawan PT. Antar Mitra Sembada cabang Medan yang telah memberikan informasi yang saya butuhkan.

8. Kepada kedua orang tua saya Bapak Haris Nasution S.E dan Ibu Ery Suhartati yang sudah sangat sabar mendidik penulis tiada henti dalam memberikan doa.
9. Teman-teman seperjuangan penulis yang tidak dapat penulis sebutkan seluruhnya yang selalu memberikan motivasi dan semangat di setiap waktu.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. 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, 26 Mei 2021

Penulis

(Melani  
Hartika Nst)  
1615310476

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori .....	10
1. Produktivitas Kerja.....	10
a. Pengertian Produktivitas Kerja .....	10
b. Faktor-faktor Produktivitas Kerja .....	11
c. Indikator Produktivitas Kerja .....	12
2. Motivasi Kerja .....	12
a. Pengertian Motivasi kerja .....	12
b. Faktor Motivasi Kerja .....	14
c. Indikator Motivasi Kerja.....	18
3. Lingkungan Kerja.....	19
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
b. Faktor Lingkungan Kerja.....	20
c. Indikator Lingkungan Kerja .....	23
4. Displin Kerja.....	23
a. Pengertian Displin Kerja.....	23
b. Faktor Displin Kerja.....	24
c. Indikator Displin Kerja .....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	27

C. Kerangka Konsep.....	30
D. Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	36
D. Populasi & Sampel .....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	43
F. Teknik Analisis Data .....	44
1. Uji Kualitas Data .....	44
2. Uji Asumsi Klasik .....	44
3. Pengujian Uji Hipotesis.....	47
4. Koefisien Determinasi.....	48
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Hasil Penelitian .....	50
1. Sejarah Singkat PT Antar Mitra Sembada Cabang Medan.....	50
2. Visi dan Misi PT Antar Mitra Sembada Cabang Medan .....	50
3. Struktur Organsisasi dan Deskripsi PT Antar Mitra Sembada Cabang Medan.....	51
4. Analisis Karakteristik Responden .....	57
5. Deskripsi Variabel Penelitian .....	58
6. Pengujian Validitasi dan Realibilitas .....	90
7. Uji Asumsi Klasik .....	95
8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	99
9. Uji Hipotesis .....	101
B. Pembahasan.....	104
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>108</b>
A. Kesimpulan .....	108
B. Saran .....	109

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Terhadap Produktivitas Kerja .....	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Terhadap Motivasi Kerja.....	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Terhadap Lingkungan Kerja .....	4
Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Terhadap Disiplin Kerja .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Defenisi Oprasional .....	37
Tabel 3.3 Bagian Pekerjaan pada PT AMS Cabang.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	58
Tabel 4.3 Karyawan akan termotivasi jika gaji ditambah atau dinaikkan .....	59
Tabel 4.4 Karyawan akan giat bekerja bila gaji yang diberikan sesuai .....	59
Tabel 4.5 Karyawan saling bersinergi dan termotivasi menyelesaikan tugas.....	60
Tabel 4.6 Karyawan bekerja lebih keras jika diberikan motivasi berupa bonus ....	60
Tabel 4.7 Karyawan termotivasi bila bonus diadakan disaat yang tepat .....	61
Tabel 4.8 Karyawan harus meningkatkan usaha dan motivasinya .....	61
Tabel 4.9 Karyawan akan termotivasi jika adanya jaminan kesehatan.....	62
Tabel 4.10 Karyawan akan termotivasi bila adanya hak cuti diberikan.....	62
Tabel 4.11 Karyawan terpengaruhi prestasi adanya jaminan kesejahteraan.....	63
Tabel 4.12 Karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya .....	63
Tabel 4.13 Karyawan akan dinaikkan pangkatnya berdasarkan produktivitas .....	64
Tabel 4.14 Karyawan yang promosi jabatan akan termotivasi .....	64
Tabel 4.15 Karyawan dapat bekerja jika cahaya lampu sudah cukup.....	65
Tabel 4.16 Karyawan dapat bekerja jika intensitas masuknya sinar matahari .....	65
Tabel 4.17 Karyawan dapat bekerja lebih giat jika genset telah tersedia .....	66
Tabel 4.18 Karyawan bekerja diruangan jika udara dan sirkulasi udara sesuai ....	66
Tabel 4.19 Karyawan bekerja jika Alat pengatur suhu udara tersedia.....	67
Tabel 4.20 Karyawan bekerja jika berfungsinya ventilasi diruang kerja.....	67
Tabel 4.21 Karyawan bekerja lebih baik jika tempat kerjanya tidak bisingan .....	68
Tabel 4.22 Karyawan tidak akan fokus jika adanya kebisingan .....	68
Tabel 4.23 Karyawan tidak nyaman dengan kebisingan dilingkungan kerja .....	69
Tabel 4.24 Karyawan semangat bekerja jika lingkungan tidak menyilaukan .....	69
Tabel 4.25 Karyawan bekerja dengan baik jika lingkungan kerja nyaman .....	70
Tabel 4.26 Karyawan merasa bosan dengan warna cat yang tidak diganti .....	70
Tabel 4.27 Karyawan bekerja dengan semangat jika ruang kerja bersih.....	71
Tabel 4.28 Karyawan tidak dapat bekerja jika ruang kerja terasa panas .....	71
Tabel 4.29 Karyawan merasa nyaman jika ada petugas keamanan .....	72
Tabel 4.30 Terdapat jaminan keamanan karyawan di lingkungan kerja.....	72
Tabel 4.31 Karyawan nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan .....	73
Tabel 4.32 Karyawan saling membantu rekan kerja yang kesulitan.....	73
Tabel 4.33 Karyawan terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja .....	74
Tabel 4.34 Karyawan saling menyapa dan memberi salam sesama rekan kerja ...	74
Tabel 4.35 Karyawan mudah dalam menjalin komunikasi dengan atasan .....	75
Tabel 4.36 Karyawan tidak ada batasan untuk berkomunikasi dengan atasan .....	76

Tabel 4.37 Karyawan memiliki semangat dari atasan sangat memotivasi .....	76
Tabel 4.38 Karyawan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya .....	77
Tabel 4.39 Karyawan disiplin kerjanya disebabkan ketegasan pimpinan.....	77
Tabel 4.40 Karyawan memiliki tanggung jawab tinggi .....	78
Tabel 4.41 Karyawan menciptakan keharmonisan diantara sesama pegawai .....	78
Tabel 4.42 Karyawan menciptakan hubungan kemanusiaan yang serasi .....	79
Tabel 4.43 Karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis.....	79
Tabel 4.44 Karyawan berhati-hati menggunakan peralatan kantor .....	80
Tabel 4.45 Karyawan memiliki disiplin kerja yang baik .....	80
Tabel 4.46 Karyawan harus menjaga peralatan kantor agar tidak rusak.....	81
Tabel 4.47 Karyawan akan di berikan sanksi hukuman jika bersalah.....	81
Tabel 4.48 Karyawan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.....	82
Tabel 4.49 Karyawan berusaha untuk disiplin dan mematuhi peraturan .....	82
Tabel 4.50 Karyawan mampu mengerjakan tugas atau tanggung jawab.....	83
Tabel 4.51 Karyawan mampu menguasai keterampilan yang sangat baik .....	83
Tabel 4.52 Karyawan dapat bekerja sesuai SOP yang ada diperusahaan .....	84
Tabel 4.53 Karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya .....	84
Tabel 4.54 Karyawan berusaha memperbaiki kesalahan di lakukan.....	85
Tabel 4.55 Karyawan sering terlambat masuk kerja .....	85
Tabel 4.56 Karyawan mampu menguasai keterampilan yang sangat baik .....	86
Tabel 4.57 Karayawan merasa bangga terhadap pekerjaannya .....	86
Tabel 4.58 Karyawan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil .....	87
Tabel 4.59 Karyawan mampu memberikan mutu dari hasil kerja.....	87
Tabel 4.60 Karyawan mampu memenuhi SOP perusahaan.....	88
Tabel 4.61 Karyawan akan bekerja sesuai dengan skala prioritas .....	88
Tabel 4.62 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kantor .....	89
Tabel 4.63 Karyawan memakai ATK perusahaan sesuai dengan kebutuhan .....	89
Tabel 4.64 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1).....	91
Tabel 4.65 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	92
Tabel 4.66 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3).....	93
Tabel 4.67 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	94
Tabel 4.68 Hasil Uji Reliabilitas .....	95
Tabel 4.69 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	97
Tabel 4.70 Hasil Uji Multikolinieritas .....	98
Tabel 4.71 Hasil Uji Regresi Berganda.....	100
Tabel 4.72 Hasil Uji t .....	101
Tabel 4.73 Hasil Uji F .....	103
Tabel 4.74 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....	104

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Melalui Grafik Histogram.....	96
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Melalui <i>Normal Probability Plot</i> .....	96
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	99

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting. Karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan. Ukuran produktivitas kerja karyawan berbeda – beda tergantung konsep yang diterapkan perusahaan tersebut.

Berikut adalah hasil data prasurvey yang didapat pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan :

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan dateline.	21	42	29	58	50	100
2	Karyawan dapat memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien dalam bekerja.	24	48	26	52	50	100
3	Pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.	19	38	31	62	50	100

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2020).*

Dari data survey diatas menunjukkan bahwa karyawan berpendapat, pekerjaan yang mereka kerjakan belum sepenuhnya efisien sehingga tidak sesuai dengan standart perusahaan, masih banyak yang harus diperbaiki untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut, agar perusahaan dapat berkembang maju.

Dari hasil observasi menyatakan bahwa pentingnya pemberian motivasi terhadap karyawan yang mengalami penurunan produktivitas kerja karena masih belum meratanya seperti pemberian bonus saat lembur. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk memotivasi karyawan, antara lain memberikan penghargaan seperti menaikkan gaji dan tunjangan, bonus serta pembayaran insentif lainnya yang tepat waktu, juga pemberian jaminan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan menjadi termotivasi agar bekerja lebih baik lagi terutama dalam meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Rendahnya motivasi juga akan

mengakibatkan karyawan tidak sungguh – sungguh dan sepenuh hati dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam pekerjaan.

Berikut adalah hasil data prasurvey yang didapat pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan :

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survey Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pekerjaan yang anda lakukan dalam bekerja terkesan lebih menantang dari yang anda pikirkan.	20	40	30	60	50	100
2	Pekerjaan yang anda lakukan mendorong diri anda untuk lebih kreatif dan efektif	19	38	31	62	50	100
3	Rata-rata karyawan saling bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan	15	30	35	70	50	100

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2020).*

Dari data survey diatas menunjukkan bahwa banyak karyawan yang sangat memerlukan motivasi di dalam bekerja agar dapat meningkatkan produktivis kerja mereka.

Selanjutnya, Dari hasil observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja menurun disebabkan karena hubungan sesama karyawan yang kurang baik di dalam perusahaan seperti masalah pribadi yang dibawa ke dalam pekerjaan sehingga menurunnya produktivitas kerja, dimana setiap orang satu dengan lainnya tentu mempunyai masalah yang berbeda – beda dalam hidupnya. Tanpa adanya masalah,

seseorang tidak akan bisa benar-benar hidup karena hal tersebut menjadi salah satu bagian dari proses pendewasaan.

Berikut hasil data prasurvey yang didapat oleh penulis pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan :

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Terhadap Lingkungan Kerja Di PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Situasi lingkungan kantor nyaman untuk bekerja.	15	30	35	70	50	100
2	Terdapat fasilitas kantor yang dapat dipakai oleh karyawan.	17	34	33	66	50	100
3	Karyawan dapat bekerja team secara profesional.	20	40	30	60	50	100

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2020)*

Dari fenomena di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan, karena karyawan dapat saling mensupport dan menjalin hubungan kerja sesama karyawan didalam perusahaan.

Selanjutnya, Dari hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam hal tanggung jawab, tugas dan waktu mengakibatkan produktivitas kerja menurun dan tujuan perusahaan menjadi terhambat. Disiplin mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan pengoptimalisasian kerja. Tanpa adanya disiplin yang baik, tidak akan dapat diwujudkan sosok karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan. Suatu disiplin yang masih belum baik dapat

mengakibatkan buruknya produktivitas kerja karyawan dalam organisasi tersebut . Karyawan yang kinerjanya kurang optimal disebabkan oleh rendahnya disiplin karyawan itu sendiri, yang berakibat menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Berikut adalah hasil data prasurvey disiplin kerja yang didapat pada PT.

Antar Mitra Sembada Cabang Medan :

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Terhadap Displin Kerja Di PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan.	23	46	27	54	50	100
2	Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.	22	44	28	56	50	100
3	karyawan memakai pakaian kerja sesuai dengan SOP.	18	36	32	64	50	100

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey (2020).*

Dengan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk mengadakan pembahasan tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada cabang Medan dengan ruang lingkup perusahaan dengan mengkaji dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Displin Kerja terhadap Porduktivitas Kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.”**

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari permasalahan yang dibahas pada latar belakang permasalahan diatas, penulis melihat ada beberapa masalah yang terjadi maka penulis mengidentifikasi sebagai berikut:

- a. Karyawan yang mengalami penurunan produktivitas kerja karena belum meratanya pemberian motivasi kerja dari segi gaji, bonus maupun insentiv yang ada pada di PT. Antar Mitra Sembada cabang Medan.
- b. Karyawan yang mengalami penurunan produktivitas kerja karena memilik hubungan antar sesama karyawan yang kurang baik pada PT. Antar Mitra Sembada cabang Medan.
- c. Karyawan yang tidak disiplin dalam hal tanggung jawab, tugas dan waktu mengakibatkan produktivitas kerja menurun pada PT. Antar Mitra Sembada cabang Medan.
- d. Karyawan yang produktivitas kerja kurang optimal disebabkan oleh rendahnya disiplin karyawan itu sendiri pada PT. Antar Mitra Sembada cabang Medan.

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis penelitian ini dibatasi agar pembahasan terarah dan tidak meluas serta menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada motivasi kerja, lingkungan kerja ( non fisik) dan disiplin Kerja terhadap produktivitas Kerja pada PT. AMS Cabang Medan.

### **3. Perumusan Masalah**

Untuk dapat mempermudah penelitian ini nantinya, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah serta batasan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan?
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan?
- c. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan?
- d. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan?

### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui lebih jelas motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan

produktivitas kerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.

- b.** Untuk mengetahui lebih jelas lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.
- c.** Untuk mengetahui lebih jelas disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.
- d.** Untuk mengetahui lebih jelas motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a.** Bagi penulis, merupakan wahana melatih, menulis dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan teori dan literatur yang ada. Terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja Bagi PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan, diharapkan nantinya hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk menyelesaikan masalah yang muncul, khususnya yang berkaitan

dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

- b. Bagi Akademis, sebagai referensi bagi para akademis atau peneliti lain yang tertarik untuk mengadakan penelitian dibidang permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Meilani Putri Wulan Sari dalam sebuah skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung tahun 2018, penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

- 1) Lokasi penelitian : Pada Penelitian terdahulu di Perum Damri Cabang Lampung sedangkan penelitian ini pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.
- 2) Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun Maret 2020.
- 3) Variabel penelitian : Pada penelitiannya terdahulu variabel penelitiannya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja. Sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin Kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Produktivitas Kerja**

###### **a. Pengertian produktivitas kerja**

Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Sutrisno (2016). Menurut Tohardi (2012), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Satu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Menurut Sinungan (2013), bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai, pelaksanaan pengawasan sangat diperlukan. Kerja produktif memerlukan persyaratan lainnya sebagai faktor pendukung, yaitu :

- 1) Kemauan kerja yang tinggi
- 2) Kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja dan nyaman.
- 3) Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum.
- 4) Jaminan sosial yang memadai.
- 5) Kondisi kerja yang manusiawi

6) Hubungan kerja yang harmonis.

Bedasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang dan jasa yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

**b. Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Anoraga dalam Busro, (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja :

1) Motivasi kerja karyawan

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

2) Displin kerja

Displin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa bekehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang ditentukan.

3) Keterampilan

Seseorang yang mempunyai keterampilan tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak dalam menghasilkan produk.

4) Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan fisik dan sosial tempat bekerja akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya.

5) Keterampilan

Seseorang yang mempunyai keterampilan tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan lebih banyak menghasilkan produk.

**c. Indikator produktivitas kerja**

Indikator produktivitas menurut Edy Sustrino (2016) dalam pencapaian tujuan yang produktif, yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

**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 kerja dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan Robbins (2013). 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 kerja karena motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja 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 kerja merupakan dorongan dari pegawai untuk melakukan sesuatu yang diberikan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Zameer at al (2014).

Jadi sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Dari definisi di atas penulis mendefinisikan motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

Tujuan – tujuan pemberian motivasi kerja Malayu S.P Hasibuan (2010):

- 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 Kerja**

Motivasi kerja sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan Edy Sutrisno (2011).

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:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

(3) 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 itu pun 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:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- (5) 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 – factor itu adalah:

### a) Kondisi lingkungan kerja

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

### b) 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.

### c) 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.

d) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang 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.

e) 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.

f) 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 (2014)

#### 1) *Monetary motivational*

##### (1) Gaji

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

##### (2) Bonus

Bonus diberikan berdasarkan kinerja pegawai tersebut.

#### 2) *Non-monetary motivasional*

##### (1) Jaminan kesejahteraan karyawan

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

##### (2) Perasaan aman memiliki pekerjaan

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

##### (3) 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. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja secara garis besar

dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Setiap bangunan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat untuk Nitisemito (2012) :

- 1) Menghindari kemungkinan bahaya kebakaran dan kecelakaan
- 2) Menghindari kemungkinan bahaya keracunan, penularan penyakit/ timbulnya penyakit jabatan.
- 3) Menjaga kebersihan dan ketertiban
- 4) Mendapat penerangan yang cukup dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan.
- 5) Mendapat suhu yang layak dan pertukaran udara yang cukup.
- 6) Menghilangkan gangguan gas, uap dan bahan yang tidak menyenangkan. Sedangkan menurut Dale (2012) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.

Jadi lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan yang bekerja diperusahaan tsb.

**b. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah**

Adapun menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan beberapa faktor terkait yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

**1) Faktor penerangan atau cahaya**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- (1) Cahaya langsung
- (2) Cahaya setengah langsung
- (3) Cahaya tidak langsung
- (4) Cahaya setengah tidak langsung

**2) Temperatur di tempat kerja**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia terlalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh

tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

### 5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

**6) Bau-bauan di Tempat Kerja**

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

**7) Tata Warna di Tempat Kerja**

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain.

**8) Dekorasi ditempat kerja**

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

**9) Keamanan ditempat kerja**

Guna menjaga dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos setempat.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Suara Bising
- 4) Penggunaan Warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan Kerja
- 7) Hubungan Karyawan.

## **4. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Setiap Perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, peraturan baik itu tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh peraturan yang ada di perusahaan tempat ia bekerja Hasibuan (2013 ).

Disiplin yaitu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya Sutrisno (2016). Disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap

pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik Tery dalam Sutrisno (2011).

Disiplin berasal dari kata *decipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Simamora (2010).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Menurut Singodimedjo, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah: Sutrisno (2016).

##### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik- baiknya.

2) Ada tidaknya teladan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih

membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya.

- a. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- (1) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan
- (2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya
- (3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan
- (4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan-peraturan yang menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai organisasi. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain: Hasibuan (2013).

#### 1) Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

#### 2) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Bersikap berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang yang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4) Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang sangat berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah tanggung jawab, hubungan kemanusiaan, menggunakan peralatan kantor dengan baik sanksi hukuman .

## B. Penelitian Terdahulu

Di bawah ini merupakan penelitian yang digunakan oleh penulis untuk menjadi bahan rujukan atau referensi bagi penulis untuk melaksanakan penelitian.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil
1	Resa Almustofa, 2014	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja.	Kinerja Kerja Pegawai.	Regresi Linear Berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog

						Divisi Regional Jakarta
2	Leni Diana, 2014	Pengaruh Displin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan.	Displin Kerja, Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja Karyawan.	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Ni Putu Cindyana Claudia Santoni, 2018	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Displin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Kompensasi, Motivasi, Displi Kerja.	Produktivita Kerja Karyawan.	Regresi Linear Berganda	Kompensasi , motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4	Nurul Lisma, 2017	Pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Displin kerja lingkungan kerja	Produktivitas kerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
5	Kevin Arasy Ramadhan, (2018)	Pengaruh Motivasi, Displin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi disiplin kerja lingkungan kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linear Berganda	Motivasi, Displin kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
6	Tibertius Nempung (2013)	<i>The Influence of Work Culture, Empowerment and Work Motivation on Work Ability and Farming Productivity (A Study of Pepper Farmers at South Konawe, Southeast Sulawesi</i>	Budaya kerja, Pemberdayaan dan Motivasi kerja	Kemampuan kerja dan Produktivitas	Regresi Linier Berganda	Budaya kerja mempengaruhi produktivitas, budaya kerja mempengaruhi kemampuan kerja, motivasi kerja mempengaruhi kemampuan kerja, petani yang

						diberdayakan mempengaruhi produktivitas, motivasi kerja mempengaruhi produktivitas, kemampuan kerja petani mempengaruhi produktivitas
7	EMBA, (2017)	<i>the effect of leardership , work enviroment, and discipline on employees'productivity at PT Amri Margatama Capital</i>	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan disiplin kerja	Produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
8	Zaenal Mustafa Elqadri (2015)	<i>The Influence of Motivation and Dicipline Work Against Employee Work Productivity Tonaán Markets</i>	Motivasi dan Disiplin	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja, begitu juga dengan disiplin. Motivasi dan disiplin secara bersama-sama dapat mempengaruhi produktivitas kerja.
9	Edy Thamrin (2015)	<i>Influence Of Work Environment, Discipline And Motivation On The Work Productivity Of Employees Of The Production Division PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan</i>	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan motivasi	Produktivitas Kerja	Metode Sensus	Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan

10	Sandi Prasojo (2007)	<i>The Influence Of Discipline, Work Environment And Motivation On Employee Productivity At Meuberl Company CV Yudhistira Kartasura Sukoharjo</i>	Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Motivasi	Produktivitas Kerja	Analisa Regresi Berganda	variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. YUDHISTIRA dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 85 %, sedangkan sisanya sebesar 15 % dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model ini.
----	----------------------	---	--	---------------------	--------------------------	---

*Sumber diolah oleh Penulis, 2020*

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang diketahui dalam suatu masalah tertentu Erlina (2011). Kerangka Konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel dalam penelitian yaitu disiplin kerja, kemampuan dan motivasi sebagai variabel bebas dan prestasi kerja sebagai variabel terikat.

#### a. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki masing-masing karyawannya. Motivasi kerja timbul dalam diri pegawai biasanya disebabkan karena adanya keinginan dari karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sepenuh hati.

Hal tersebut didukung karena karyawan menyadari bahwa pekerjaannya adalah penting untuk dirinya dan kemajuan perusahaan atau instansi.

Kemudian, motivasi kerja juga dapat timbul karena adanya dukungan dari perusahaan dalam bentuk penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja optimal. Seperti yang telah dijelaskan pada Zameer at al (2014). Motivasi kerja merupakan dorongan dari pegawai untuk melakukan sesuatu yang diberikan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Anoraga dalam Busro (2016). Motivasi kerja karyawan. Pimpinan organisasi perlu mengetahui dan selalu memacu motivasi kerja anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui dan memacu motivasi kerja akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

Motivasi kerja adalah kekuatan yang membangkitkan, mengarahkan, dan menompang perilaku. Istilah motivasi kerja berhubungan dengan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh individu, cara-cara yang dilakukan individu untuk mencapai tujuannya, dan cara-cara yang dilakukan oleh orang lain berusaha mengubah perilakunya Amstrong (2010).

Dalam hal ini sesuai dengan penelitian “pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Bening Natural Furniture” menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan dagang maupun perusahaan jasa pada umumnya

mempunyai tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan di Indonesia tahun relatif rendah bila dibandingkan dengan beberapa negara tetangga, dan upaya peningkatan produktivitas karyawan pun masih banyak mengalami hambatan ataupun kesulitan-kesulitan.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Anoraga dalam Busro (2016) lingkungan kerja dan iklim kerja. Lingkungan fisik dan sosial tempat bekerja akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan dan sebaliknya.

Dalam hal ini sesuai dengan penelitian ini “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Kembang Sari Bandung”, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

c. Hubungan Displin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan  
Produktivitas kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja.

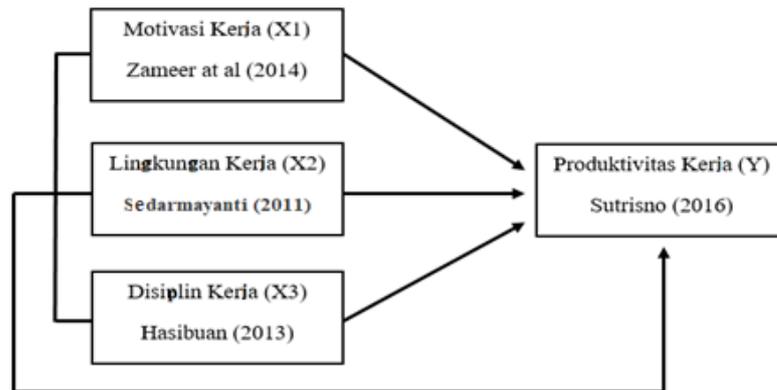
Dengan adanya disiplin kerja di perusahaan diharapkan tingkat kemangkiran kerja, pemborosan biaya, dan pemborosan waktu dapat ditekan seminimal mungkin. Disiplin adalah suatu keadaan pada diri individu tersebut dapat bertingkah laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan, sehingga tanpa adanya hukuman atau perintah, individu mampu bertingkah laku sesuai dengan norma dan tingkah laku yang telah ditetapkan. sehingga perbuatan yang ditetapkan atau semestinya untuk itu perlu usaha dalam menimbulkan disiplin kerja dan kesadaran akan disiplin kerja karyawan terutama peningkatan disiplin diri, karena disiplin yang paling

baik adalah disiplin diri.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh peraturan yang ada di perusahaan tempat ia bekerja Hasibuan (2013). Menurut Anoraga dalam Busro disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikutin atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi, akan datang dan pulang tepat waktu. Beristirahat pun akan tepat waktu. Di dalam mengerjakan tugas juga akan dapat selesai tepat waktu. Jadi, disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antar lain dengan bekerja dan menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

d. Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja

Menurut Busro (2016) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, jaminan sosial, faktor-faktor produksi yang memadai, kecanggihan teknologi yang digunakan, manajemen dan kepemimpinan, kesempatan berprestasi.



*Sumber diolah oleh penulis 2020*  
**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan hubungan antara landasan teori, kerangka konseptual terhadap perumusan masalah maka hipotesis atau jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian ini yang diajukan yaitu :

- 1) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.
- 2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.
- 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.
- 4) Motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif bersifat asosiatif dengan mengumpulkan data primer. Metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2015).

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan, yang terletak di Jalan Bunga Asoka No 95-97 Medan Sunggal. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2020 s.d Desember 2020.

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

keterangan	Maret '20	April '20	Mei '20	Juni '20	Juli '20	Agust '20	Sept '20	Okt '20	Nov '20	Des '20
Pengajuan judul	■									
Penyusunan/ bimbingan		■	■	■	■	■				
Acc seminar proposal							■			
Pengolahan data								■	■	
Penyusunan skripsi								■	■	
Bimbingan skripsi								■	■	
Sidang meja hijau										■

*Sumber diolah oleh penulis, 2020*

### C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penguraian definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti merupakan suatu cara untuk mempermudah membangun angket/kuisisioner dan pengukuran variabel yang akan diteliti.

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat baik secara positif atau variabel. Adapun yang menjadi variabel bebas pada penelitian ini adalah
  - a. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk karyawan PT. AMS cabang Medan dalam melakukan sesuatu yang diberikan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab.
  - b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan PT. AMS cabang Medan dan sebaliknya.
  - c. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok pada karyawan PT. AMS cabang medan yang senantiasa berkehendak untuk mengikutin atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan..
2. Variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Adapun yang terjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Produktivitas kerja adalah motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim

kerja, jaminan sosial, faktor-faktor produksi yang memadai, kecanggihan teknologi yang digunakan, manajemen dan kepemimpinan, kesempatan berprestasi.

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini :

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja merupakan dorongan dari pegawai untuk melakukan sesuatu yang diberikan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab.  <i>Zameer at al (2014)</i>	1. Gaji 2. Bonus 3. Jaminan kesejahteraan pegawai 4. Promosi  <i>Zameer at al (2014)</i>	1. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik pegawai meningkat.  2. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja pegawai tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.  3. Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapat jatah rumah dan lainnya.  4. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang pegawai bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama	Likert

			bahkan sampai pensiun.	
Lingkungan kerja (X2)	<p>Lingkungan kerja fisik secara garis besar dapat dibagi menjadi dua jenis antar lain lingkungan kerja fisik dan non fisik</p> <p>Sedarmayanti (2011)</p>	<p>1. Penerangan</p> <p>2. Suhu Udara</p> <p>3. Suara Bising</p> <p>4. Penggunaan Warna</p> <p>5. Ruang gerak yang di perlukan</p> <p>6. Keamanan kerja</p> <p>7. Hubungan karyawan</p> <p>Sedarmayanti (2011)</p>	<p>1. Penerangan/cahaya ditempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.</p> <p>2. Suhu udara merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup.</p> <p>3. Kebisingan salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.</p> <p>4. Penggunaan warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.</p> <p>5. Ruang gerak yang diperlukan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.</p> <p>6. Keamanan kerja bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat</p>	Likert

			<p>dan gairah kerja karyawan.</p> <p>7. Hubungan karyawan merupakan salah satu bentuk aktivitas.</p>	
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	<p>Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada di perusahaan tempat ia bekerja Hasibuan. (2013)</p>	<p>1. Tujuan dan kemampuan</p> <p>2. Tanggung jawab yang tinggi</p> <p>3. Hubungan kemanusiaan</p> <p>4. Menggunakan peralatan kantor dengan baik</p> <p>5. Sanksi hukuman</p> <p>6. Waskat</p> <p>Hasibuan (2013)</p>	<p>1. Tujuan yang dicapai harus jelas dan sesuai kemampuan</p> <p>2. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.</p> <p>3. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.</p> <p>4. Bersikap berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.</p> <p>5. Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan</p>	Likert

			<p>sanksi hukuman yang sangat berat,</p> <p>karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap.</p> <p>6. Pengawasan mampu merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan dan petunjuk dari atasannya</p>	
Produktivitas Kerja (Y)	<p>Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.</p> <p>Sutrisno (2016)</p>	<p>1. Kemampuan</p> <p>2. Meningkatkan hasil yang dicapai</p> <p>3. Semangat kerja</p> <p>4. Pengembangan diri</p> <p>5. Mutu</p> <p>6. Efisiensi</p> <p>Sutrisno (2016)</p>	<p>1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas</p> <p>2. Meningkatkan hasil yang dicapai merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tsb.</p> <p>3. Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.</p> <p>4. pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang.</p> <p>5. Mutu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik</p>	Likert

			<p>dari yang telah lalu.</p> <p>6. Efisiensi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.</p>	
--	--	--	--	--

*Sumber diolah oleh penulis 2020*

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan sebanyak 50 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2017). Menurut Suharsimi Arikunto (2010) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya lebih dari 100 orang, maka diambil diantara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

**Tabel 3.3 Bagian Tugas Pekerjaan Pada PT. AMS cabang Medan**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
<b>1</b>	<b>BM</b>	<b>1 Orang</b>
<b>2</b>	<b>BSM</b>	<b>1 Orang</b>
<b>3</b>	<b>SC</b>	<b>3 Orang</b>
<b>4</b>	<b>SR</b>	<b>13 Orang</b>
<b>5</b>	<b>APOTEKER</b>	<b>2 Orang</b>
<b>6</b>	<b>Ka. Sie ADM</b>	<b>1 Orang</b>
<b>7</b>	<b>ASS Ka. Sie AD</b>	<b>5 Orang</b>
<b>8</b>	<b>Ka. Sie Logistik</b>	<b>2 Orang</b>
<b>9</b>	<b>Ka. Ekspediter &amp; Ekspediter</b>	<b>13 Orang</b>
<b>10</b>	<b>ADM Gudang &amp; Petugas Gudang</b>	<b>6 Orang</b>
<b>11</b>	<b>KAS</b>	<b>1 Orang</b>
<b>12</b>	<b>Admin</b>	<b>1 Orang</b>
<b>13</b>	<b>Driver</b>	<b>1 Orang</b>
	<b>Total</b>	<b>50 Orang</b>

*Sumber : PT. ANTAR MITRA SEBADA Cab.MEDAN, 2020*

Penelitian ini menggunakan seluruh populasi 50 orang menjadi sampel penelitian atau disebut sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2017). Sampel jenuh merupakan sampel yang mewakili seluruh jumlah seluruh populasi yang akan digunakan sebagai sampel penelitian, hal ini dilakukan bila jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pernyataan (kuisisioner), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2017). Dalam hal ini responden karyawan PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan yang berjumlah 50 orang yang dijadikan sampel penelitian.
2. Studi dokumentasi, yaitu data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.
  - 1) Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2014). Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.
  - 2) Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini. Pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2014) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi product moment Sugiyono (2014) mensyaratkan nilai  $r$  yang diperoleh dikonsultasikan dengan nilai  $r$  kritis = 0,30 Pada taraf signifikan 5%, jika  $r$  hitung  $\geq r$  kritis maka data valid jika  $r$  hitung  $\leq r$  kritis maka data tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab butir-butir pertanyaan yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner maka diperlukan uji reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu bentuk konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60. Ghazali (2013).

### **2. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada P-P Plot of *Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- (1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghazali (2012) Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel atau *Varisnce Inflanation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut:

- (1)  $VIF < 5$  maka tidak terdapat masalah multikolinearitas
- (2)  $VIF > 5$  terdapat masalah multikolinearitas

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara residual dan prediksi variabel terkait. Dasar analisisnya dapat dilihat:

- (1) Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- (2) Jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

#### d. Pengujian Regresi Linier Berganda

Proses analisis yang akan dilakukan, penulis akan membuat model analisis yang akan dilakukan penulis dalam rangka menjawab permasalahan yang ada. Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan alat statistik regresi linier berganda. Berdasarkan itu semua, maka spesifikasi model yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Displin Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Parameter Koefisien Variabel

a = Konstanta

e = Error

Dari hasil pengumpulan data dilakukan diskripsi atas variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik yang dilakukan dengan bantuan software SPSS ver 20, hal ini dilakukan untuk menjaga akurasi dari hasil perhitungan tersebut. Dari hasil perhitungan komputer tersebut akan dianalisis beberapa tahapan. Analisis data dalam penelitian menggunakan bantuan program komputer *statistic product and service solution* (SPSS 20).

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen Rusiadi (2014).

Kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya semua variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak,

Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima.

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$N$  = Jumlah sampel

$K$  = Jumlah variabel bebas

### b. Uji t

Uji statistik t disebut sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$  artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,'

$H_0 : b_1 \neq 0$  artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

Rumus uji t adalah sebagai berikut:

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

Keterangan

t = nilai t hitung

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

## 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan

digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati 1) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah variabel besar terhadap variabel Y. Rumus koefisien determinasi adalah  $D = R^2 \times 100\%$ .

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi ( $R^2$ ) semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PT Antar Mitra Sembada Cabang Medan**

PT. Antar mitra Sembada berada di Jl. Bunga Asoka No 97, Kelurahan Asam Kumbang, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan. PT. Antar mitra Sembada didirikan pada tgl 15 September 1990, cabang pertama di Jakarta didirikan untuk menjadi distributor PT. Pharos Indonesia. Dalam perkembangannya, PT. Antar mitra Sembada tidak hanya mendistribusikan Pharmaceutical Products, tetapi juga Healthcare & Consumer Products dan Medical Equipment/Alkes. Grup perusahaan kami termasuk Pharos Indonesia, Nutrindo Jaya Abadi, Nutrisains, Novell Pharmaceutical Lab, Etercon, Nycomed, Century, Apotik Plus & Apotik Medicastore.com. Grup perusahaan kami termasuk Pharos Indonesia, Nutrindo Jaya Abadi, Nutrisains, Novell Pharmaceutical Lab, Etercon, Nycomed, Century, Apotik Plus & Apotik Medicastore.com.

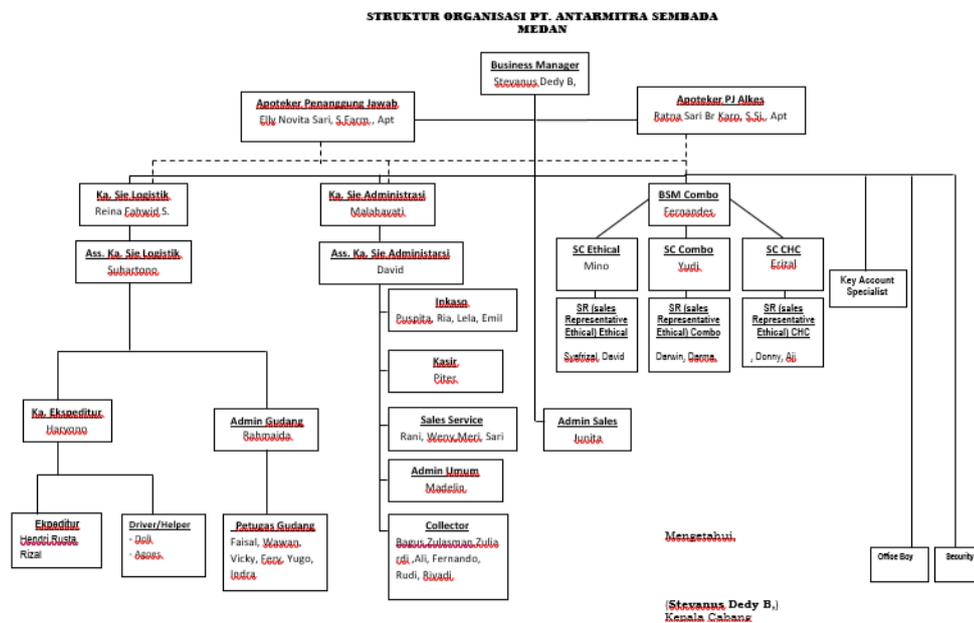
##### **2. Visi dan Misi PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan**

- a.** Visi : Memberikan pelayanan kesehatan terbaik untuk masyarakat
- b.** Misi: Menjadi perusahaan distribusi Farmasi yang kompetitif dan terbaik

### 3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.

Struktur organisasi dan deskripsi pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan dapat di jelaskan sebagai berikut :

#### STRUKTUR ORGANISASI PT. ANTARMITRA SEMBADA MEDAN



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Bedasarkan struktur organisasi PT. Antar Mitra Sembada cabang Medan maka dapat dijelaskan tugas pokok dan fungsi dari setiap masing-masing divisi jabatan sebagai berikut :

a) Busniess Manager

Melakukan aktivitas/usaha untuk meyakinkan tercapainya target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang mencakup target penjualan tengah bulan, target penjualan cabang, target penjualan divisi principal utama, serta

target penjualan generik OTC. Peningkatan spreading/ penyebaran seluruh produk yang didistribusikan oleh AMS ke seluruh target outlet di cabangnya. Melakukan pemeriksaan (check) atas data penjualan terhadap target penjualan, memperhatikan peresentasi pertumbuhan penjualan, melakukan evaluasi terhadap rasio pencapaian penjualan untuk setiap principal, mempertahankan kesinambungan pemesanan barang kepada AMS oleh outlet di cabangnya, melakukan pemeriksaan untuk penambahan outlet yang baru yang selama ini belum tercakup sebagai pelanggan.

b) Branch Sales Manager (BSM) COMBO

Menetapkan target penjualan dan penagihan area dalam cabangnya berdasarkan beban target yang ditetapkan kepada teamnya. Menetapkan rayonisasi MCL anak buah dalam cabangnya, secara aktif memastikan Team Sales Forcena melaksanakan dengan benar rencana yang sudah disusun dengan melakukan breafing dan meeting koordinasi untuk mengontrol pencapaian hasil (rencana vs realisasi), mengontrol pekerjaan sales representative-sales coordinator dilapangan, memastikan rata-rata outlet transaksi, memastikan tarcapainya target item per channel, memastikan tercapainya growth rata-rata item.

c) Sales Coordinator Combo

Menetapkan rayonisasi setiap 6 (enam) bulan, mencapai target transaksi channel rumah sakit, memastikan rata-rata outlet transaksi produk, memastikan tercapainya target item per channel rumah sakit, memastikan rata-rata umur piutan diatas 4 hari dibawah 4%. Memastikan persentase rata-rata retur

customer per SR dibawah 4%, memastikan teamnya melaksanakan dengan bener rencana yang sudah disusun.

d) SR Combo

Membuat MCL dan MCP setiap bulan, mencapai target transaksi channel apotik, rumah sakit, TO, memastikan pencapaian CTB dan CAB sesuai target yang ditetapkan, memonitor aktivitas copetitor, mengajukan usulan program penjualan kepada atasan dengan mempertimbangkan kondisi pasar dan keadaan setempat. Melakukan kunjungan ke pelanggan minimal 12 outlet perhari, secara aktif berkoordinasi dengan inkaso untuk mencegah terjadinya bad debt, membantu melakukan penagihan bila ada masalah pembayaran dengan pelanggan, secara aktif berkoordinasi dengan SC/BSM untuk membahas forecast untuk menghindari OOS (Out Of Stok)

e) Apoteker penanggung jawab

Melakukan submit/pengiriman surat pesanan secara system menggunakan password yang dimiliki oleh APJ, membuat dan melakukan validasi surat pesanan manual unuk produk psikotropika, prekursor, OOT dan Obat lain sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan. Mengirimkan surat pesanan produk psikotropika, prekursor, OOT ke APJ pusat, memastikan telah menerima surat penolakan pesanan dari APJ pusat untuk surat pesanan produk psikotropika, prekursor dan OOT yang dapat dilayanin oleh Logistik Pusat. Melakukan pengarsipan surat penolakan yang diterima dari pusat beserta copy resep pesanan yang dibatalkan.

f) Kepala Seksi Administrasi

Memastikan seluruh tagihan yang telah jatuh tempo telah ditagih seluruhnya, memastikan uang hasil tagihan disetorkan Collector/ Sales Representative kepada kasir pada hari yang sama, memastikan dana collection disetorkan ke rekening penampungan AMS dibank. Mengontrol dan mengamankan faktur-faktur yang dicetak dan beredar dengan melakukan invoice opname bersama dengan Inkaso. Melakukan cash opname dengan kasir terhadap petty cash cabang., mengontrol disokon yang diberikan kepada outlet, serta memastikan fakur-faktur tertagih melalui collector/ Sales Representative sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan. Membina kerjasama yang produktif diantara timnya dan antara bagian lain dicabang, mengevaluasi kinerja tim administrasi yang menjadi tanggungjawabnya secara periodik dalam penilaian karya.

g) Assisten Kepala Seksi Administrasi

Memastikan seluruh tagihan yang telah jatuh tempo telah ditagih seluruhnya, uang hasil tagihan disetorkan Collector/ Sales Representative kepada kasir pada hari yang sama, mengamankan faktur-faktur yang dicetak dan beredar dengan melakukan invoice opname berama dengan Inkasso. Membantu KSA dalam melakukan stock opname, melaporkan kepada KSA/BM bila terlihat adanya penyimpangan saldo debitur, melakukan kontrol atas struktur saldo debitur, membina kerjasama yang produktif diantara timnya dan mengevaluasi kinerja tim Administrasi yang menjadi tanggung jawabnya secara periodik dalam penilaian karya.

h) Inkasso

Menerima faktur kembali atas barang yang baru dikirim dari ekspeditur disertai dengan buku penyerahan faktur, memeriksa keabsahan faktur dan BTF yang kembali dari ekspeditur, menyusun faktur untuk penagihan berdasarkan tanggal/bulan jatuh tempo dalam harmonika file. Menyimpan dokumen penagihan, membuat jadwal penagihan kemasing-masing pelanggan dengan membuat CWS. Melakukan konfirmasi piutang ke outlet, melakukan interview kepada collector untuk faktur yang tidak tertagih dan membandingkan penjelasan collector dengan kebiasaan pelanggan, menyerahkan daftar hasil tagih (DHP) ke kasir dan melakukan pendjawalan ulang untuk yang belum tertagih, serta melakukan opname faktur bersama KSA satu bulan sekali.

i) Kepala Sie Logistik

Melakukan rapat bulanan dengan pihak principal untuk forecast jumlah barang yang akan dipesan, evaluasi rata-rata penjualan per produk dan stock produk digudang terutama untuk produk fast moving dan dijaga stocknya agar tidak kosong, menginput pesanan barang via surat pesanan otomatis dan surat pesanan manual untuk disubmit oleh APJ ke logistik pusat sesuai dengan schedule yang ditetapkan, membuat rencana pembelian barang ke pusat dengan memperhatikan trend sales dan index stock yang telah ditetapkan perusahaan serta menjaga stock level yang ditetapkan dengan melakukan pemesanan secara terencana dan periodik.

j) Kepala Ekspeditur

Menghitung waktu yang diperlukan untuk pengantaran dari cabang ke outlet dan outlet ke outlet dalam satu rayon. Menetapkan batasan rayon atas dasar

perhitungan waktu pengantaran yang diperlukan setelah mendapat persetujuan KSL dan BM, melakukan update rayon terutama ketika ada outlet baru atau outlet yang tutup. Memastikan penyusunan barang didalam mobil box sudah sesuai, sehingga bisa mencehag terjadinya kerusakan barang pada saat pengiriman barang, baik untuk ekspeditur internal maupun ekstrenal. Memastikan agar proses pengiriman produk dingin menggunakan cooler dilengkapi dengan es yang jumlahnya cukup sesuai dengan jarak tempuh menuju outlet. Memastikan pengembalian dokumen pengiriman barang (faktur/STT) dan Ekspeditur sudah tepat. Mengevaluasi kinerja team yang menjadi tanggung jawabnya dalam penilaian karya setiap semester, membina dan mengembangkan keterampilan anak buah agar mampu bekerja secara maksimal, memberikan penghargaan dan sanksi kepada bawahannya sesuai dengan aturan perusahaan yang berlaku serta memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka agar dapat berkontribusi lebih baik kepada perusahaan.

k) Admin Gudang

Mencetak ekspedisi faktur harian, mencatat retur pada buku, menerima faktur gudang, STT, barang retur dari ekspeditur, merapihkan barang retur dan melakukan serah terima pada petugas gudang, monitoring faktur yang diantar oleh ekspeditur, faktur batal dan STT yang difakturkan, kemudian diserahkan pada administrasi umum, serta melakukan serah terima retur customer dan STT ke inkasso.

l) Key Account Specialist

Memastikan semua terget sudah dibagi kepada semua sales representative yang menjual produk nutrifood sesuai potensi area dengan realistis dan menantang, monitoring perkembangan sales untuk masing-masing outlet dari masing-masing dengan sales coordinator agar target dapat tercapai, melakukan kunjungan rutin sesuai dengan master call list miliknya atau outlet lain guna memastikan semua outlet membeli produk nutrifood. Melakukan koordinasi harian dengan SR dan meeting koordinasi dengan SR minimal 1 kali per minggu. Memantau semua program dari kantor pusat supaya bisa terlaksana dan menyimpan program tersebut kepada pelanggan dengan benar.

**4. Analisis Karakteristik Responden**

Analisis karakteristik responden digunakan untuk mendapatkan gambaran dari data kuesioner yang telah dikumpulkan dalam suatu penelitian. Karakteristik yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

**a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel 4.1 ini di bawah ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	27	54.0%
2	Perempuan	23	46.0%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100.0%</b>

*Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 23.0*

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau 54.0% dan yang berjenis kelamin

perempuan sebanyak 23 orang atau 46.0%. Maka mayoritas responden pada PT. Antar Mitra Sebada Cabang Medan berjenis kelamin laki-laki.

#### **b) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Tabel 4.2 ini di bawah ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>No.</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
1.	SMA	11	22.0%
2.	D3	13	26.0%
3.	S1	17	34.0%
4.	S2	9	18.0%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100.0%</b>

*Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0*

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 11 orang atau 22.0%, berpendidikan D3 sebanyak 13 orang atau 26.0%, berpendidikan S1 sebanyak 17 orang atau 34.0% dan berpendidikan S2 sebanyak 9 orang atau 18.0%. Maka mayoritas responden pada PT. Antar Mitra Sebada Cabang Medan pendidikan terakhir S1

## **5. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam penyebaran kuesioner, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 50 orang. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja. Sehingga pernyataan pada kuesioner dapat di deskripsikan sebagai berikut:

a) Variabel Motivasi ( $X_1$ )

**Tabel 4.3 Karyawan akan termotivasi jika gaji ditambah atau dinaikkan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	22	44.0	44.0	50.0
	Sangat Setuju	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 25 orang dengan persentase 50.0%, setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 44.0% dan kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika pemimpin memberikan gaji tambahan karena karyawan akan semakin termotivasi jika gaji ditambah atau dinaikkan.

**Tabel 4.4 Karyawan akan giat bekerja bila gaji yang diberikan sesuai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	12.0
	Setuju	20	40.0	40.0	52.0
	Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 24 orang dengan persentase 48.0%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 40.0%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 8.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan giat bekerja bila gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaannya.

**Tabel 4.5 Karyawan saling bersinergi dan termotivasi menyelesaikan tugas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	2	4.0	4.0	6.0
Kurang Setuju	9	18.0	18.0	24.0
Setuju	19	38.0	38.0	62.0
Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 19 orang dengan persentase 38.0%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 38.0%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 18.0%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan bersinergi dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas.

**Tabel 4.6 Karyawan bekerja lebih keras jika diberikan motivasi berupa bonus**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Kurang Setuju	12	24.0	24.0	28.0
Setuju	20	40.0	40.0	68.0
Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 16 orang dengan persentase 32.0%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 40.0%, kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 24.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika pemimpin memberikan bonus pada karyawan.

**Tabel 4.7 Karyawan termotivasi bila bonus diadakan disaat yang tepat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	24.0	24.0	24.0
Setuju	15	30.0	30.0	54.0
Sangat Setuju	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 23 orang dengan persentase 46.0%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 30.0% dan kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 24.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan mengharapkan bonus disaat lembur kerja.

**Tabel 4.8 Karyawan harus meningkatkan usaha dan motivasinya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Kurang Setuju	6	12.0	12.0	16.0
Setuju	18	36.0	36.0	52.0
Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 24 orang dengan persentase 48.0%, setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 36.0%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 12.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika ingin mendapatkan bonus maka karyawan harus meningkatkan usahanya dan melaksanakan tugas.

**Tabel 4.9 Karyawan akan termotivasi dalam bekerja jika adanya jaminan kesehatan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	14.0	14.0	14.0
Setuju	15	30.0	30.0	44.0
Sangat Setuju	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 28 orang dengan persentase 56.0%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 30.0% dan kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika pimpinan memberikan jaminan kesehatan.

**Tabel 4.10 Karyawan akan termotivasi bila adanya hak cuti diberikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	2	4.0	4.0	6.0
Kurang Setuju	3	6.0	6.0	12.0
Setuju	16	32.0	32.0	44.0
Sangat Setuju	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 28 orang dengan persentase 56.0%, setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 32.0%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika pemimpin harus memberikan hak cuti pada karyawan.

**Tabel 4.11 Karyawan terpengaruhi prestasi adanya jaminan kesejahteraan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	3	6.0	6.0	10.0
Kurang Setuju	10	20.0	20.0	30.0
Setuju	21	42.0	42.0	72.0
Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 28 orang dengan persentase 56.0%, setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 32.0%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika pemimpin harus memberikan imbalan jaminan kesejahteraan pada karyawan apabila karyawan berprestasi dan meningkatkan produktivitas kerja.

**Tabel 4.12 Karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Kurang Setuju	17	34.0	34.0	40.0
Setuju	19	38.0	38.0	78.0
Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 11 orang dengan persentase 22.0%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 38.0%, kurang setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 34.0% dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0%. Jadi dapat disimpulkan

bahwa responden setuju jika pemimpin memberikan promosi jabatan pada karyawan yang berusaha bersinergi dalam menyelesaikan tugas.

**Tabel 4.13 Karyawan akan dinaikkan pangkatnya berdasarkan produktivitas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Kurang Setuju	14	28.0	28.0	30.0
Setuju	23	46.0	46.0	76.0
Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan persentase 24.0%, setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 46.0%, kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 28.0% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan akan dinaikkan pangkatnya berdasarkan produktivitas dan kemampuan kerja.

**Tabel 4.14 Karyawan yang ditawarkan perusahaan promosi jabatan akan termotivasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Kurang Setuju	13	26.0	26.0	32.0
Setuju	23	46.0	46.0	78.0
Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 28 orang dengan persentase 56.0%, setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 32.0%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0%, tidak

setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika pemimpin harus memberikan imbalan jaminan kesejahteraan pada karyawan.

**b) Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.15 Karyawan dapat bekerja jika cahaya lampu sudah cukup**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	14	28.0	28.0	30.0
	Sangat Setuju	35	70.0	70.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0*

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 35 orang dengan persentase 70.0%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 28.0% dan kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika pemimpin harus memberikan imbalan jaminan kesejahteraan pada karyawan.

**Tabel 4.16 Karyawan dapat bekerja jika intensitas masuknya sinar matahari**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	12	24.0	24.0	28.0
	Sangat Setuju	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0*

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 36 orang dengan persentase 72.0%, setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 24.0% dan kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa sinar matahari kedalam lingkungan fisik

sudah sesuai karena dapat mempengaruhi fisik (mata) sehingga tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.17 Karyawan dapat bekerja lebih giat jika genset telah tersedia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	8	16.0	16.0	18.0
	Setuju	19	38.0	38.0	56.0
	Sangat Setuju	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 22 orang dengan persentase 44.0%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 38.0%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16.0% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika pemimpin harus memberikan imbalan jaminan kesejahteraan pada karyawan.

**Tabel 4.18 Karyawan bekerja jika suhu udara dan sirkulasi udara sesuai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	9	18.0	18.0	20.0
	Setuju	22	44.0	44.0	64.0
	Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 18 orang dengan persentase 36.0%, setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 44.0%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 18.0% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan

bahwa responden setuju jika karyawan dapat bekerja didalam ruang jika suhu udara dan sirkulasi udara sudah sesuai dan baik

**Tabel 4.19 Karyawan dapat bekerja jika Alat pengatur suhu tersedia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	5	10.0	10.0	14.0
	Setuju	26	52.0	52.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan persentase 34.0%, setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 52.0%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 10.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan dapat bekerja jika Alat pengatur suhu udara (AC, kipas angin,dll) tersedia dilingkungan kerja.

**Tabel 4.20 Karyawan bekerja jika berfungsinya ventilasi diruang kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Setuju	28	56.0	56.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 15 orang dengan persentase 30.0%, setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 56.0% dan kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan dapat bekerja jika

berfungsinya ventilasi disekitar ruang kerja dapat membuat fisik segar terjaga dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.21 Karyawan bekerja lebih baik jika tempat kerjanya tidak bisingan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Kurang Setuju	3	6.0	6.0	8.0
Setuju	11	22.0	22.0	30.0
Sangat Setuju	35	70.0	70.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan persentase 34.0%, setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 52.0%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 10.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan dapat bekerja dengan alat pengatur suhu udara.

**Tabel 4.22 Karyawan tidak akan fokus jika adanya kebisingan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Setuju	11	22.0	22.0	28.0
Sangat Setuju	36	72.0	72.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan persentase 34.0%, setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 52.0%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 10.0%. Jadi

dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan tidak akan fokus jika terdapat adanya kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

**Tabel 4.23 Karyawan tidak nyaman dengan kebisingan dilingkungan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Kurang Setuju	7	14.0	14.0	16.0
Setuju	21	42.0	42.0	58.0
Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 42.0%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan tidak merasa nyaman dengan adanya kebisingan yang terjadi.

**Tabel 4.24 Karyawan semangat bekerja jika lingkungan kerja tidak menyilaukan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Kurang Setuju	6	12.0	12.0	14.0
Setuju	27	54.0	54.0	68.0
Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 42.0%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan

bahwa responden setuju jika karyawan dapat semangat dalam bekerja jika pemilihan warna dinding dilingkungan kerja sudah tepat.

**Tabel 4.25 Karyawan bekerja dengan baik jika lingkungan kerja nyaman**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	16.0	16.0	16.0
Setuju	21	42.0	42.0	58.0
Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 42.0%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan dapat semangat dalam bekerja jika pemilihan warna dinding dilingkungan kerja sudah tepat.

**Tabel 4.26 Karyawan merasa bosan dengan warna cat yang tidak diganti**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Kurang Setuju	11	22.0	22.0	24.0
Setuju	23	46.0	46.0	70.0
Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 15 orang dengan persentase 30.0%, setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 46.0%, kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 22.0% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan bosan dengan warna cat.

**Tabel 4.27 Karyawan bekerja dengan semangat jika ruang kerja bersih**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	3	6.0	6.0	8.0
Kurang Setuju	10	20.0	20.0	28.0
Setuju	18	36.0	36.0	64.0
Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 18 orang dengan persentase 36.0%, setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 36.0%, kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20.0%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan dapat bekerja dengan semangat jika kebersihan ruang kerja sudah baik agar mendukung terciptanya kenyamanan.

**Tabel 4.28 Karyawan tidak dapat bekerja jika ruang kerja terasa panas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	4	8.0	8.0	12.0
Kurang Setuju	12	24.0	24.0	36.0
Setuju	20	40.0	40.0	76.0
Sangat Setuju	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 18 orang dengan persentase 36.0%, setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 36.0%, kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20.0%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0% dan sangat tidak setuju sebanyak

1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan tidak dapat bekerja jika ruang kerja terasa panas.

**Tabel 4.29 Karyawan merasa nyaman jika ada petugas keamanan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	2	4.0	4.0	8.0
Kurang Setuju	10	20.0	20.0	28.0
Setuju	14	28.0	28.0	56.0
Sangat Setuju	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 22 orang dengan persentase 44.0%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 28.0%, kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20.0%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan akan merasa nyaman jika adanya keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja.

**Tabel 4.30 Terdapat jaminan keamanan kerja di lingkungan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	5	10.0	10.0	12.0
Kurang Setuju	9	18.0	18.0	30.0
Setuju	17	34.0	34.0	64.0
Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 22 orang dengan persentase 44.0%, setuju sebanyak 14 orang dengan

persentase 28.0%, kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20.0%, tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan memiliki jaminan keamanan kerja karyawan saat berada di lingkungan kerja.

**Tabel 4.31 Karyawan nyaman dengan suasana kerja di perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	24.0	24.0	24.0
Setuju	22	44.0	44.0	68.0
Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan persentase 24.0%, setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 44.0% dan kurang setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 32.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan.

**Tabel 4.32 Karyawan saling membantu rekan kerja yang kesulitan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Kurang Setuju	5	10.0	10.0	12.0
Setuju	31	62.0	62.0	74.0
Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 13 orang dengan persentase 26.0%, setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 62.0%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 10.0% dan

tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan dapat saling membantu rekan kerja yang kesulitan.

**Tabel 4.33 Karyawan terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	16.0	16.0	16.0
Setuju	22	44.0	44.0	60.0
Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 8 orang dengan persentase 16.0%, setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 44.0% dan kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan dapat terciptanya komunikasi yang baik antar rekan kerja untuk menambah kekompakan.

**Tabel 4.34 Karyawan saling menyapa dan memberi salam sesama rekan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	3	6.0	6.0	8.0
Kurang Setuju	8	16.0	16.0	24.0
Setuju	19	38.0	38.0	62.0
Sangat Setuju	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 22 orang dengan persentase 44.0%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 28.0%, kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 20.0%, tidak

setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan dapat saling Menegur, menyapa, memberi salam dan berjabat tangan sesama rekan kerja sudah dilakukan untuk menciptakan keharmonisan dalam bekerja.

**Tabel 4.35 Karyawan mudah dalam menjalin komunikasi dengan atasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	4	8.0	8.0	10.0
Kurang Setuju	9	18.0	18.0	28.0
Setuju	14	28.0	28.0	56.0
Sangat Setuju	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 22 orang dengan persentase 44.0%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 28.0%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 18.0%, tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 8.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan dapat dengan mudah dalam menjalin komunikasi dengan atasan pada lingkungan kerja.

**Tabel 4.36 Karyawan tidak ada batasan untuk berkomunikasi dengan atasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	1	2.0	2.0	4.0
Kurang Setuju	7	14.0	14.0	18.0
Setuju	20	40.0	40.0	58.0
Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 22 orang dengan persentase 44.0%, setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 28.0%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 18.0%, tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 8.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 2.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan tidak ada batasan yang menghalangi karyawan untuk berkomunikasi.

**Tabel 4.37 Karyawan memiliki semangat dari atasan sangat memotivasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	14.0	14.0	14.0
Setuju	15	30.0	30.0	44.0
Sangat Setuju	28	56.0	56.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 28 orang dengan persentase 56.0%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 30.0% dan kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0% dan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 8.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan harus memiliki semangat dari atasan sangat memotivasi dan semangat karyawan dalam bekerja.

c) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**Tabel 4.38 Karyawan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	10	20.0	20.0	22.0
	Setuju	19	38.0	38.0	60.0
	Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 28 orang dengan persentase 56.0%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 30.0% dan kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0% dan tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 8.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja.

**Tabel 4.39 Karyawan disiplin kerjanya disebabkan ketegasan pimpinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak Setuju	5	10.0	10.0	14.0
	Kurang Setuju	11	22.0	22.0	36.0
	Setuju	17	34.0	34.0	70.0
	Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 15 orang dengan persentase 30.0%, setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 34.0%, kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 22.0%, tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 10.0% dan sangat tidak setuju sebanyak

2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan dapat terpengaruhi disiplin kerjanya disebabkan ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan.

**Tabel 4.40 Karyawan memiliki tanggung jawab tinggi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	5	10.0	10.0	12.0
Kurang Setuju	11	22.0	22.0	34.0
Setuju	16	32.0	32.0	66.0
Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 15 orang dengan persentase 30.0%, setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 34.0%, kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 22.0%, tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 10.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan memiliki tanggung jawab tinggi untuk tercapainya tujuan organisasi.

**Tabel 4.41 Karyawan menciptakan keharmonisan diantara sesama karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
Tidak Setuju	3	6.0	6.0	12.0
Kurang Setuju	8	16.0	16.0	28.0
Setuju	15	30.0	30.0	58.0
Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 15 orang dengan

persentase 30.0%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16.0%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan menciptakan keharmonisan diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi.

**Tabel 4.42 Karyawan menciptakan hubungan kemanusiaan yang serasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	8	16.0	16.0	16.0
Setuju	20	40.0	40.0	56.0
Sangat Setuju	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 22 orang dengan persentase 44.0%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 40.0% dan kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi.

**Tabel 4.43 Karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Kurang Setuju	7	14.0	14.0	18.0
Setuju	20	40.0	40.0	58.0
Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 40.0%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0% dan

tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis antar sesama dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

**Tabel 4.44 Karyawan berhati-hati menggunakan peralatan kantor**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	10.0	10.0	10.0
Setuju	20	40.0	40.0	50.0
Sangat Setuju	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 25 orang dengan persentase 50.0%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 40.0% dan kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 10.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan berhati-hati menggunakan peralatan kantor di dalam perusahaan.

**Tabel 4.45 Karyawan memiliki disiplin kerja yang baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Kurang Setuju	9	18.0	18.0	22.0
Setuju	19	38.0	38.0	60.0
Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 40.0%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan

bahwa responden setuju jika karyawan mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

**Tabel 4.46 Karyawan harus menjaga peralatan kantor agar tidak rusak**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	12.0	12.0	12.0
Kurang Setuju	16	32.0	32.0	44.0
Setuju	13	26.0	26.0	70.0
Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 40.0%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan harus menjaga peralatan kantor agar terhindar dari kerusakan yang mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

**Tabel 4.47 Karyawan akan di berikan sanksi hukuman jika bersalah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	3	6.0	6.0	8.0
Kurang Setuju	17	34.0	34.0	42.0
Setuju	16	32.0	32.0	74.0
Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 30.0%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16.0%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0% dan sangat tidak setuju sebanyak

3 orang dengan persentase 6.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan akan di berikan sanksi hukuman jika bersalah guna meningkatkan disiplin.

**Tabel 4.48 Karyawan semakin takut melanggar peraturan perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	14	28.0	28.0	28.0
Setuju	21	42.0	42.0	70.0
Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 15 orang dengan persentase 30.0%, setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 42.0% dan kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 28.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan semakin takut melanggar peraturan perusahaan karena adanya sanksi hukuman yang berat.

**Tabel 4.49 Karyawan berusaha untuk disiplin dan mematuhi peraturan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Kurang Setuju	9	18.0	18.0	22.0
Setuju	23	46.0	46.0	68.0
Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 40.0%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan berusaha untuk disiplin.

d) Variabel Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.50 Karyawan mampu mengerjakan tugas atau tanggung jawab**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	16	32.0	32.0	40.0
	Sangat Setuju	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 30 orang dengan persentase 60.0%, setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 32.0% dan kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 8.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan mampu mengerjakan tugas atau tanggung jawab sesuai dateline yang ditentukan.

**Tabel 4.51 Karyawan mampu menguasai keterampilan yang sangat baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	23	46.0	46.0	52.0
	Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 24 orang dengan persentase 48.0%, setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 46.0% dan kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan mampu menguasai keterampilan yang sangat baik.

**Tabel 4.52 Karyawan dapat bekerja sesuai SOP yang ada diperusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	8	16.0	16.0	22.0
	Setuju	22	44.0	44.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 40.0%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan dapat bekerja sesuai SOP.

**Tabel 4.53 Karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Kurang Setuju	8	16.0	16.0	24.0
	Setuju	17	34.0	34.0	58.0
	Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 30.0%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16.0%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan selalu berusaha meningkatkan kualitas dirinya agar dapat meningkatkan hasil kerja yang baik pada perusahaan.

**Tabel 4.54 Karyawan berusaha memperbaiki kesalahan di lakukan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Kurang Setuju	9	18.0	18.0	20.0
Setuju	26	52.0	52.0	72.0
Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 40.0%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah di lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.55 Karyawan sering terlambat masuk kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Kurang Setuju	8	16.0	16.0	18.0
Setuju	28	56.0	56.0	74.0
Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 40.0%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase 14.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan sering terlambat masuk kerja.

**Tabel 4.56 Karyawan mampu menguasai keterampilan yang sangat baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	11	22.0	22.0	26.0
	Sangat Setuju	37	74.0	74.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 37 orang dengan persentase 74.0%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 22.0% dan kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan mampu menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya.

**Tabel 4.57 Karayawan merasa bangga terhadap pekerjaannya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	16	32.0	32.0	42.0
	Sangat Setuju	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 37 orang dengan persentase 74.0%, setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 22.0% dan kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan merasa bangga terhadap pekerjaannya yang telah dibebankan kepadanya.

**Tabel 4.58 Karyawan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	8	16.0	16.0	20.0
	Setuju	19	38.0	38.0	58.0
	Sangat Setuju	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 38.0%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.

**Tabel 4.59 Karyawan mampu memberikan mutu dari hasil kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang Setuju	5	10.0	10.0	16.0
	Setuju	19	38.0	38.0	54.0
	Sangat Setuju	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 38.0%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan mampu memberikan mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.60 Karyawan mampu memenuhi SOP perusahaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	10	20.0	20.0	22.0
	Setuju	17	34.0	34.0	56.0
	Sangat Setuju	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 38.0%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan yang dilakukan selalu memenuhi SOP perusahaan.

**Tabel 4.61 Karyawan akan bekerja sesuai dengan skala prioritas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Kurang Setuju	10	20.0	20.0	28.0
	Setuju	19	38.0	38.0	66.0
	Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 38.0%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16.0% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan akan bekerja sesuai dengan skala prioritas

yang dimana skala tersebut telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga para karyawan tinggal mengikuti alur yang sudah ditentukan.

**Tabel 4.62 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kantor**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	5	10.0	10.0	12.0
Kurang Setuju	10	20.0	20.0	32.0
Setuju	17	34.0	34.0	66.0
Sangat Setuju	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan persentase 42.0%, setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 30.0%, kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 16.0%, tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0% dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 6.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kantor, karena para karyawan selalu bersemangat dalam bekerja.

**Tabel 4.63 Karyawan memakai ATK perusahaan sesuai dengan kebutuhan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4.0	4.0	4.0
Kurang Setuju	6	12.0	12.0	16.0
Setuju	18	36.0	36.0	52.0
Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju 24 orang dengan persentase 48.0%, setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 36.0%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 12.0% dan tidak setuju

sebanyak 2 orang dengan persentase 4.0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika karyawan dapat memakai ATK perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan di perusahaan.

## **6. Pengujian Validitas dan Reabilitas**

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk.

### **a. Hasil Uji Validitas**

Uji Validitas dilihat melalui kolom *corrected item-total correlation*. Pada signifikan 5% dengan derajat bebas  $df = 50 - 4 = 46$  sehingga r-tabel pada penelitian ini sebesar 0.2845. Kriteria pengambilan keputusan validitas:

- (1) Jika  $r \text{ hitung} > \text{ dari } r \text{ tabel}$ , maka pernyataan dikatakan valid.
- (2) Jika  $r \text{ hitung} < \text{ dari } r \text{ tabel}$ , maka pernyataan dikatakan tidak valid.

**Tabel 4.64 Hasil Uji Validitas Motivasi (X<sub>1</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation (r-hitung 5%)</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0.462	0.2845	Valid
Butir 2	0.571	0.2845	Valid
Butir 3	0.656	0.2845	Valid
Butir 4	0.596	0.2845	Valid
Butir 5	0.373	0.2845	Valid
Butir 6	0.357	0.2845	Valid
Butir 7	0.626	0.2845	Valid
Butir 8	0.532	0.2845	Valid
Butir 9	0.630	0.2845	Valid
Butir 10	0.602	0.2845	Valid
Butir 11	0.613	0.2845	Valid
Butir 12	0.553	0.2845	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Pada pengujian kuesioner sejumlah 50 orang yang merupakan sampel dalam penelitian ini dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas =  $n - k$ ,  $df = 50 - 4$ , r tabel sebesar 0.2845. Pada hasil dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh pertanyaan motivasi dinyatakan valid dan layak untuk di uji pada penelitian selanjutnya.

Tabel 4.65 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation (r-hitung 5%)	r-tabel	Keterangan
Butir 1	0.565	0.2845	Valid
Butir 2	0.684	0.2845	Valid
Butir 3	0.760	0.2845	Valid
Butir 4	0.654	0.2845	Valid
Butir 5	0.415	0.2845	Valid
Butir 6	0.390	0.2845	Valid
Butir 7	0.565	0.2845	Valid
Butir 8	0.684	0.2845	Valid
Butir 9	0.760	0.2845	Valid
Butir 10	0.654	0.2845	Valid
Butir 11	0.570	0.2845	Valid
Butir 12	0.413	0.2845	Valid
Butir 13	0.518	0.2845	Valid
Butir 14	0.470	0.2845	Valid
Butir 15	0.373	0.2845	Valid
Butir 16	0.413	0.2845	Valid
Butir 17	0.495	0.2845	Valid
Butir 18	0.622	0.2845	Valid
Butir 19	0.528	0.2845	Valid
Butir 20	0.705	0.2845	Valid
Butir 21	0.354	0.2845	Valid
Butir 22	0.341	0.2845	Valid
Butir 23	0.333	0.2845	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Pada pengujian kuesioner sejumlah 50 orang yang merupakan sampel dalam penelitian ini dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas =  $n - k$ ,  $df = 50 - 4$ , r tabel sebesar 0.2845. Pada hasil dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh pertanyaan

lingkungan kerja dinyatakan valid dan layak untuk di uji pada penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.66 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation (r-hitung 5%)</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0.623	0.2845	Valid
Butir 2	0.613	0.2845	Valid
Butir 3	0.673	0.2845	Valid
Butir 4	0.579	0.2845	Valid
Butir 5	0.529	0.2845	Valid
Butir 6	0.392	0.2845	Valid
Butir 7	0.312	0.2845	Valid
Butir 8	0.536	0.2845	Valid
Butir 9	0.464	0.2845	Valid
Butir 10	0.401	0.2845	Valid
Butir 11	0.459	0.2845	Valid
Butir 12	0.496	0.2845	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Pada pengujian kuesioner sejumlah 50 orang yang merupakan sampel dalam penelitian ini dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas =  $n - k$ ,  $df = 50 - 4$ , r tabel sebesar 0.2845. Pada hasil dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh pertanyaan disiplin kerja dinyatakan valid dan layak untuk di uji pada penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.67 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation (r-hitung 5%)</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0.623	0.2845	Valid
Butir 2	0.613	0.2845	Valid
Butir 3	0.673	0.2845	Valid
Butir 4	0.579	0.2845	Valid
Butir 5	0.529	0.2845	Valid
Butir 6	0.392	0.2845	Valid
Butir 7	0.312	0.2845	Valid
Butir 8	0.536	0.2845	Valid
Butir 9	0.464	0.2845	Valid
Butir 10	0.401	0.2845	Valid
Butir 11	0.459	0.2845	Valid
Butir 12	0.496	0.2845	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Pada pengujian kuesioner sejumlah 50 orang yang merupakan sampel dalam penelitian ini dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas =  $n - k$ ,  $df = 50 - 4$ , r tabel sebesar 0.2845. Pada hasil dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh pertanyaan produktivitas kerja dinyatakan valid dan layak untuk di uji pada penelitian selanjutnya.

#### **b. Hasil Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program statistik.

Adapun kriteria pengujian reabilitas adalah:

- (1) Jika nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*)  $> 0,6$  maka pernyataan reliabel.

- (2) Jika nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*)  $< 0,6$  maka pernyataan tidak reliabel.

**Tabel 4.68 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha	Reliabilitas
Motivasi	0.865	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.889	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.843	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.880	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

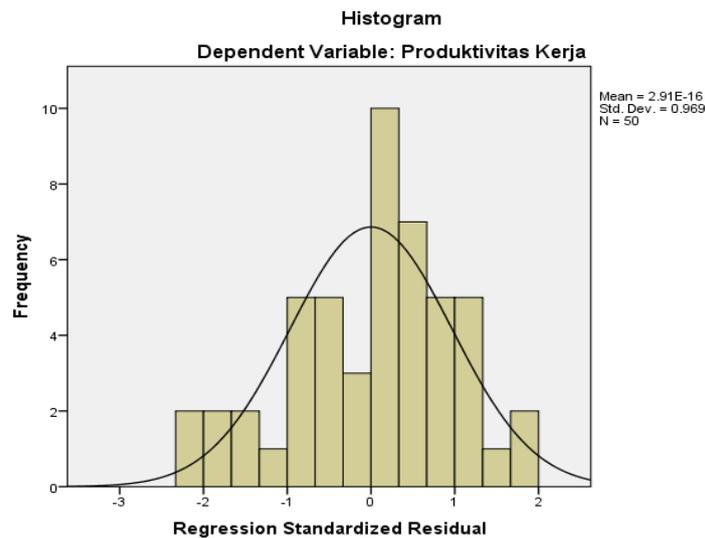
Berdasarkan pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas menunjukkan bahwa nilai tersebut *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60 yang artinya pernyataan pada motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel dan layak untuk di uji pada penelitian selanjutnya.

## 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Dalam asumsi klasik terdapat beberap pengujian yang harus dilakukan, yakni uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik sebagai berikut.

### a. Hasil Uji Normalitas

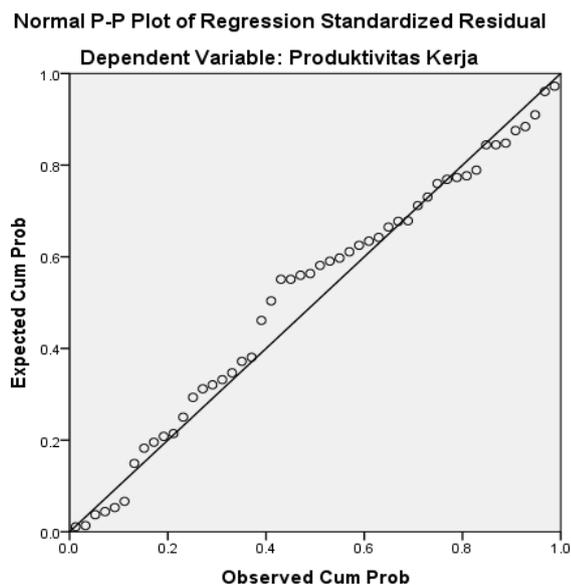
Pengujian normalitas Uji normalitas tujuannya untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Melalui Grafik Histogram**

Dengan melihat tampilan gambar *Histogram* dapat disimpulkan bahwa gambar tersebut memberikan pola distribusi yang mendekati normal karena data menyebar disekitar garis diagonal.



Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

**Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Melalui *Normal Probability Plot***

Dengan melihat tampilan gambar di atas bahwa pada *Normal Probability Plot* dapat disimpulkan bahwa dependent variabel yaitu produktivitas kerja

dikatakan normal terhadap independent variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tetapi hasil uji normalitas *Histogram* dan *Normalitas P-Plot* belum dapat dikatakan normal, untuk itu perlu dilakukan analisis statistik melalui uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* untuk memastikan apakah model regresi benar-benar telah terdistribusi normal.

**Tabel 4.69 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		50
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.40753236
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.133
	<i>Positive</i>	.059
	<i>Negative</i>	-.133
<i>Test Statistic</i>		.133
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.424 <sup>c</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

*Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0*

Berdasarkan hasil uji di atas, *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.424 lebih besar dari *alpha* (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila jika nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.70 Hasil Uji Multikolinieritas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
<i>I</i>	<i>Motivasi</i>	.135	7.414
	<i>Lingkungan Kerja</i>	.105	9.557
	<i>Disiplin Kerja</i>	.488	2.050

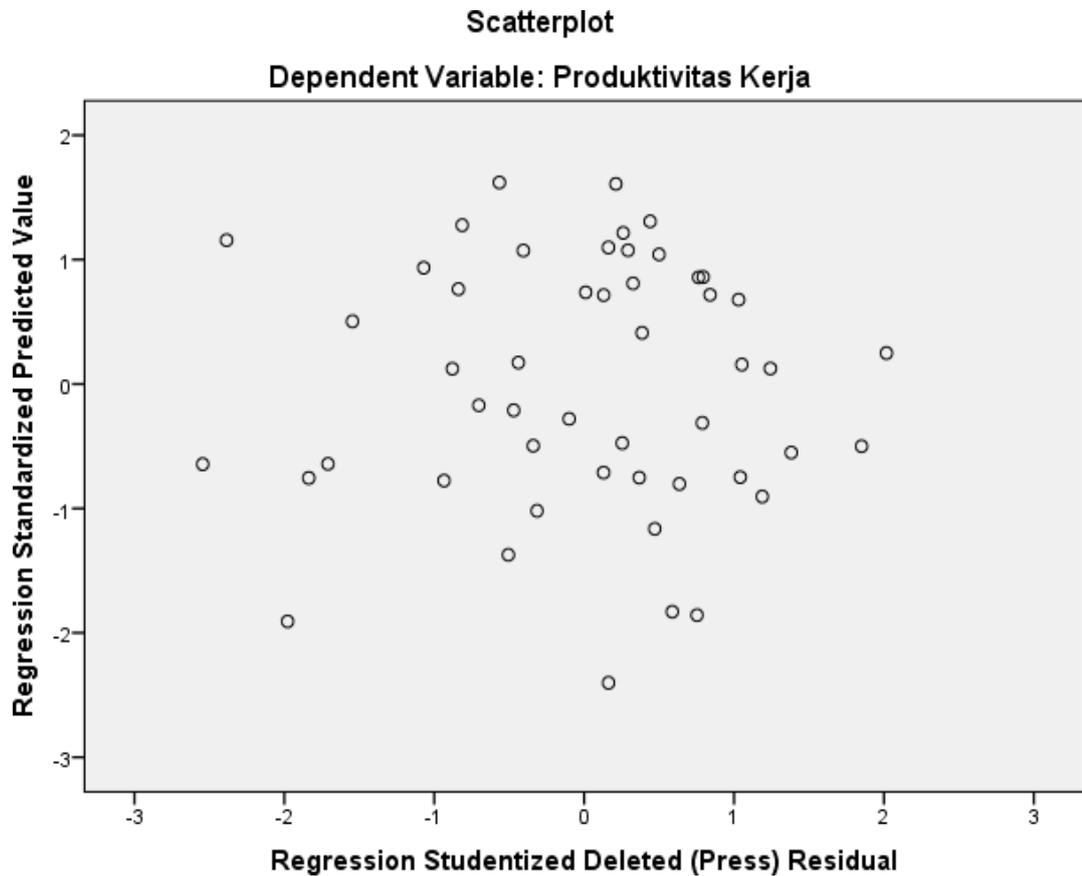
*a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja*

*Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0*

Berdasarkan tabel multikolinieritas di atas nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, komunikasi lintas saluran dan efektivitas organisasi tidak terjadi multikolinieritas pada setiap pernyataan yang disebarkan pada perusahaan PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik *Heteroskedastisitas*, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.



*Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0*

**Gambar 4.4 Hasil Uji *Heteroskedastisitas***

Grafik di atas memperlihatkan bahwa titik-titik tidak berkonsentrasi di satu tempat, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

## **8. Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.

**Tabel 4.71 Hasil Uji Regresi Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1</i>	<i>(Constant)</i>	<i>3.048</i>	<i>2.163</i>		<i>2.634</i>	<i>.166</i>
	<i>Motivasi</i>	<i>.754</i>	<i>.088</i>	<i>.326</i>	<i>4.628</i>	<i>.002</i>
	<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>.389</i>	<i>.064</i>	<i>.114</i>	<i>6.323</i>	<i>.003</i>
	<i>Disiplin Kerja</i>	<i>1.115</i>	<i>.046</i>	<i>.928</i>	<i>24.488</i>	<i>.000</i>

*a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja*

*Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0*

Persamaan struktural dari hasil regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut

$$Y = 3.048 + 0.754X_1 + 0.389X_2 + 1.115X_3$$

- 1) Nilai Konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada nilai variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) maka nilai produktivitas kerja yang dilihat dari nilai Y tetap sebesar 3.048.
- 2) Variabel motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan dengan koefisien menunjukkan sebesar 0.754 yang berarti apabila motivasi meningkatkan sebesar 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.754.
- 3) Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan dengan koefisien menunjukkan sebesar 0.389 yang berarti apabila lingkungan kerja meningkatkan sebesar 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.389.

- 4) Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan dengan koefisien menunjukkan sebesar 1.115 yang berarti apabila disiplin kerja meningkatkan sebesar 1 satuan dengan menganggap faktor lain tetap maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 1.115.

## 9. Hasil Uji Hipotesis

### a) Hasil Uji t

Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig. dengan kriteria :

- (1) Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- (2) Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

**Tabel 4.72 Hasil Uji t**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	3.048	2.163		2.634	.166
	<i>Motivasi</i>	.754	.088	.326	4.628	.002
	<i>Lingkungan Kerja</i>	.389	.064	.114	6.323	.003
	<i>Disiplin Kerja</i>	1.115	.046	.928	24.488	.000

*a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja*

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Pada penelitian ini menggunakan uji t dengan  $df = n - 5$  atau  $df = 47$  dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% maka diperoleh t tabel sebesar 2.011. Hasil hipotesis

diterima jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau memiliki  $\text{sig } t < 0.05$  Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil Uji-t (Parsial) sebagai berikut:

- (1) Nilai t-hitung pada variabel motivasi sebesar 4.628 yang berarti t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel yaitu sebesar 2.011 dan memiliki nilai sig. t untuk variabel motivasi sebesar 0.002 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.
- (2) Nilai t-hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 6.323 yang berarti t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel yaitu sebesar 2.011 dan memiliki nilai sig. t untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0.003 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.
- (3) Nilai t-hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 24.488 yang berarti t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel yaitu sebesar 2.011 dan memiliki nilai sig. t untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.

## b) Hasil Uji F

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig dengan kriteria sebagai berikut:

- (1) Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- (2) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.73 Hasil Uji F**

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>1</i>	<i>Regression</i>	2913.424	3	971.141	460.180	.000 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	97.076	46	2.110		
	<i>Total</i>	3010.500	49			
<i>a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja</i>						

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis simultan dari tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai F-hitung = 460.180 dan signifikansi (*p-value*) = 0,000, dapat disimpulkan bahwa F-hitung (460.180) lebih besar dari F-tabel (2.57) dan *p-value* (0,000) lebih kecil dari sig- $\alpha$  = (0,05). Maka hipotesis alternatif diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.

c) Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

**Tabel 4.74 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.984 <sup>a</sup>	.968	.966	1.45271
<i>a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja</i>				
<i>b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja</i>				

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel di atas disimpulkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0.966. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mempengaruhi variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan sebesar 96.6%. Sedangkan sisanya sebesar 3.4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

### a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t-hitung 4.628 dengan sig 0.002. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima. Menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja dapat

menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.

Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa variabel motivasi kerja menjadi faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja di PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Data yang diperoleh responden mereka setuju bahwa motivasi kerja yang diinginkan karyawan seperti gaji, bonus, promosi dan jaminan kesehatan diterima oleh karyawan. Serta hasil indikator motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja menunjukkan koefisien 0.754. yang berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi kuat mempengaruhi faktor produktivitas kerja karyawan. Hal ini mendukung tentang yang dikemukakan oleh Resa Almustofa dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai.

**b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t-hitung 6.323 dengan sig 0.003. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja maka dapat meningkatnya produktivitas kerja di PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.

Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa variabel lingkungan kerja menjadi faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja di PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Data yang diperoleh responden

mereka setuju bahwa lingkungan kerja yang diinginkan karyawan seperti penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan diterapkan diperusahaan. Sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil indikator lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja menunjukkan koefisien 0.389, yang berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja kuat mempengaruhi faktor produktivitas kerja. Hal ini dikemukakan Nurul Lisma dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t-hitung 24.488 dengan sig 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima. Menunjukkan bahwa semakin baiknya disiplin kerja maka dapat meningkatnya produktivitas kerja di PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan.

Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa variabel disiplin kerja yang paling berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja di PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Data yang diperoleh oleh responden mereka setuju bahwa disiplin kerja yang diinginkan seperti tanggung jawab yang tinggi, hubungan kemanusiaan, menggunakan peralatan kantor dengan baik serta sanksi hukuman diterapkan diperusahaan, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hasil indikator kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja menunjukkan koefisien 1.115, yang berarti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memengaruhi faktor produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikemukakan Kevin Arasy Ramadhan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

**d. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F-hitung = 460.180 dengan tingkat signifikansi (*p-value*) = 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja akan menyebabkan produktivitas PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diberikan perusahaan akan mampu memberikan semangat kerja pada pegawai sehingga produktivitasnya meningkat. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi produktivitas kerja, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, jaminan sosial, faktor-faktor produksi yang memadai, kecanggihan teknologi yang digunakan, manajemen dan kepemimpinan, kesempatan berprestasi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap peranan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas Kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji pengaruh parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Karena nilai t-hitung pada variabel motivasi 4.628 lebih besar dari t-tabel 2.011 dan memiliki nilai sig. t 0.002 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05.
2. Hasil uji pengaruh parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Karena nilai t-hitung pada variabel lingkungan kerja 6.323 lebih besar dari t-tabel 2.011 dan memiliki nilai sig. t 0.003 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05.
3. Hasil uji pengaruh parsial, disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Karena nilai t-hitung pada variabel disiplin kerja 24.488 lebih besar dari t-tabel 2.011 dan memiliki nilai sig. t 0.000 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05.

4. Uji pengaruh simultan menunjukkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja pada PT. Antar Mitra Sembada Cabang Medan. Karena nilai  $F$ -hitung = (460.180) lebih besar dari  $F$ -tabel (2.57) dan signifikansi ( $p$ -value) = 0.000 lebih kecil dari  $\text{sig-}\alpha$  = (0,05).

## **B. Saran**

Bedasarkan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sebaiknya perusahaan memberikan gaji tepat waktu serta tambahan gaji jika karyawan lembur dan memberikan insentif jika karyawan mencapai target yang ditentukan perusahaan. Dengan ini karyawan akan termotivasi dan berusahan untuk bekerja dengan baik.
2. Dalam penelitian terlihat bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, jika hubungan sesama karyawan kurang baik maka, pekerjaan akan terhambat. Solusinya pimpinan harus mampu menyelesaikan persoalan antar sesama karyawan seperti dipanggil untuk berdiskusi, melakukan *morning session* serta melakukan obrolan diluar kantor, agar masalah internal dapat terselesaikan. Dengan ini karyawan akan bekerja dengan baik.

3. Dalam penelitian ini terlihat bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sebaiknya pemimpin mampu meningkatkan disiplin karyawan dan fokus mengerjakan tugas sesuai dengan tanggungjawab dan waktu yang ditentukan pimpinan. Apabila dilanggar berikan sanksi yang nantinya memberikan efek jera kepada karyawan.
4. Dalam penelitian ini terlihat bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka pemimpin pada perusahaan ini harus lebih memperhatikan setiap pekerjaan yang karyawan lakukan guna untuk menciptakan lingkungan kerja yang damai serta menciptakan disiplin kerja bagi setiap karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dr.M. Busro (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Ferine, K. F., & Indrawan, M. I. (2021). Analisis Pengaruh Keunggulan Bersaing dan Motivasi Terhadap Kinerja UKM Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Medan. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*, 1(1).
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2021). ANTESEDEN KEBIJAKAN HUTANG PADA PERUSAHAAN PROPERTY DAN REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *JUMANT*, 12(1), 245-251.
- Munawar, A., Gendalasari, G. G., Kurniawan, I. M. G. A., Purnomo, D., Ependi, N. H., Indrawan, M. I., & Sadri, M. (2021, June). Cluster Application with K-Means Algorithm on the Population of Trade and Accommodation Facilities in Indonesia. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012027). IOP Publishing.
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas*, Salemba Empat, Jakarta
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Kencana Pranadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). Crime aspect of telemedicine on health technology. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10).
- Jurnal/ Penelitian**
- Kevin Arasy Ramadhan, (2018). Pengaruh Motivasi, Displin Kerj dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nempung, T (2013) The Influence of Work Culture, Empowerment and Work Motivation on Work Ability and Farming Productivity (A Study of Papper Farmers at South Konawe, Southeast Sulawesi. Diakses dari <https://www.researchgate.net/publication/271249406> The Influence of Work Culture Empowement and Work Motivation om Work Ability and Farming Productivity A Study of Papper Farmers at South konawe Southeast Sulawesi

Ni Putu Cindiana Claudia Santoni<sup>1</sup> I Wayan Suana<sup>2</sup>, (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Displin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan divisi Sales di Honda Denpasar Agung. Pada tanggal 21 Juli 2020 jam 23.05 WIB di Sekip Sumatera Utara.

Nunaki, H., Cholifah, & Sutopo. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.AXA FINANCIAL INDONESIA SURABAYA. *Prodi Manajemen Univ Bhayangkara Surabaya*, 171-181. Diakses dari <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/324/308> tanggal 21 Juli 2020 jam 23:50 WIB di Sekip Sumatera Utara.

