



**PENGARUH KEPERIBADIAN, ETIKA KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PERUM DAMRI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi

Oleh :

KRISMAN LASE

NPM 1715310335

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KRISMAN LASE
NPM : 1715310335
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPERIBADIAN, ETIKA KERJA DAN
LINGKUNAGAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PERUM DAMRI MEDAN

MEDAN, 25 AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

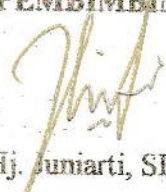

(Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi. M.Si)


(Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)

PEMBIMBING I


(Muhammad Yazamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si)

PEMBIMBING II


(Hj. Juniarti, SE., MM.)



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

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

PESERTUJUAN UJIAN

NAMA : KRISMAN LASE
NPM : 1715310335
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPERIBADIAN, ETIKA KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PERUM DAMRI MEDAN

MEDAN, 25 AGUSTUS 2021
ANGGOTA I

KETUA

(Emi Wakhyuni, SE, M.Si, CIHCM, CPHCM) (Muhammad Yazanul Insan, BIFB (Hons.), M.Si)

ANGGOTA II

(Hj. Juniarti, SE., MM.)

ANGGOTA III

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

ANGGOTA IV

(Siswa Pratama, SE., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Krisman Lase
NPM : 1715310335
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KEPERIBADIAN, ETIKA
KERJA DAN LINGKUNAGAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PERUM DAMRI MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, 25 Agustus 2021



Krisman Lase

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Krisman Lase
Tempat/Tanggal Lahir : Gunungsitoli, 25 Maret 1999
NPM : 1715310335
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : SAEWE

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

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 25 Agustus 2021



Krisman Lase



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : KRISMAN LASE
 Tempat/Tgl. Lahir : GUNUNGSITOLI / 25 Maret 1999
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310335
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 134 SKS, IPK 3.57
 Nomor Hp : 082267060495
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Perum DAMRI Medan0

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Coret Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 17 Juni 2021

Pemohon,

(Krisman Lase)

Tanggal :

Disahkan oleh :
 Dekan

(Dr. Onny Meddiana, S.H., M.Kg)

Tanggal : 18 Juni 2021

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

(Muhammad Yazami Insan, BIFB (Hons), M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal : 27 Maret 2021

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

(Juniarti, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

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

Dicetak pada: Kamis, 17 Juni 2021 19:58:13

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : KRISMAN LASE
M : 1715310335
Tempat/Tgl. : GUNUNGSITOLI / 25 Maret 1999
Pekerjaan : SAEWE
No. HP : 082267060495
Alamat Orang : FAOSOKHI LASE/MESIRIA ZILIWU
Bidang : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Materi : Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Perum DAMRI Medan

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

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

Medan, 05 Agustus 2021
Krisman Lase
Surat Pernyataan



1000
SERI LUIS RIBIL KULUPAH
TEL. 20
METERAL
TEMPEL
4295AJX335074544

KRISMAN LASE
1715310335

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : KRISMAN LASE
 NPM : 1715310335
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Muhammad Yazamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Perum DAMRI Medan0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 Juni 2021	Acc sempro	Disetujui	
21 Agustus 2021	Acc sidang	Disetujui	
20 Agustus 2021	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 24 September 2021
 Dosen Pembimbing,



Muhammad Yazamul Insan, BIFB (Hons).,
 M.Si

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : KRISMAN LASE
 NPM : 1715310335
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Juniarti, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Perum DAMRI Medan0

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 Juni 2021	27 maret 2021 : tanda tangan SK judul	Revisi	
21 Juni 2021	15 April 2021 : Perbaikan Bab 1 (Latar Belakang Masalah pada setiap variabel yang diteliti	Revisi	
21 Juni 2021	30 April 2021 : Perbaikan Sistemalika penulisan kata sumber, daftar pustaka, tabel	Revisi	
21 Juni 2021	20 Juni 2021 : ACC Sempro	Disetujui	
02 Agustus 2021	10-07-2021 : Perbaikan Penulisan pada Bab 1 dan Bab 2 srta Tabel	Revisi	
02 Agustus 2021	15-07-2021 : Perbaikan penulisan data yang diolah serta daftar pustaka. Perbaikan lampiran beserta surat dan SK yang dilampirkan	Revisi	
02 Agustus 2021	Lampiran data lengkap secara keseluruhan	Revisi	
02 Agustus 2021	ACC Seminar Hasil	Disetujui	
02 Agustus 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
22 September 2021	ACC Jilid lux	Disetujui	
22 September 2021	ACC Jilid LUX	Disetujui	
22 September 2021	ACC Jilid Lux	Revisi	

Medan, 24 September 2021
Dosen Pembimbing,

Juniarti, SE., MM

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



Husni Muhammad Ritonga, BA., 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: 150/PERP/BP/2021

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

Nama : KRISMAN LASE
P.M. : 1715310335
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

atasannya terhitung sejak tanggal 29 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 29 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 05 Agustus 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KRISMAN LASE
Tempat/Tgl. Lahir : GUNUNGSITOLI / 25 Maret 1999
Nama Orang Tua : FAOSOKHI LASE
N. P. M : 1715310335
Pencapaian : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082267060495
Alamat : SAEWE

Sebagai mahasiswa yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Pada Perum DAMRI Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

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

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dit: Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

KRISMAN LASE
1715310335

Halaman :

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



Plagiarism Detector v. 1864 - Originality Report 8/2/2021 11:09:06 AM

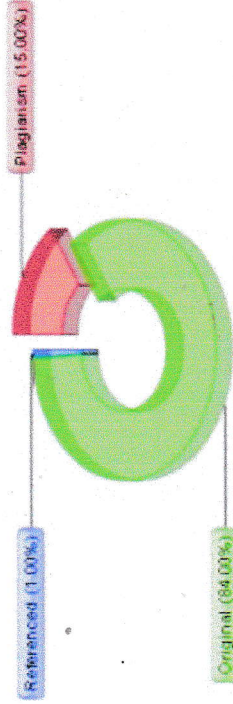
Analyzed document: KRISMAN LASE_171531033_Manajemen.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset: Rewrite [?](#) Detected language:
- Check type: Internet Check

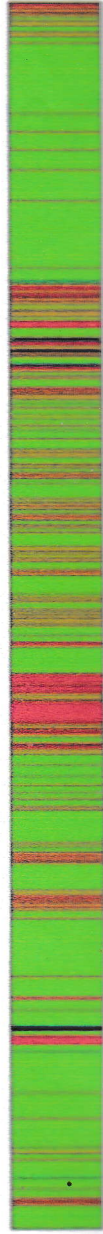


Detailed document body analysis

- Relation chart



- Distribution graph



Top sources of plagiarism: 33



ABSTRAK

Produktivitas merupakan sebuah pencapaian hasil kerja oleh setiap individu karyawan baik output maupun input. Perum Damri Medan adalah instansi yang bergerak dibidang pelayanan angkutan umum. Dimana instansi Perum Damri Medan memiliki masalah kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja. Permasalahan tersebut kurang memiliki rasa tanggung jawab di dalam pelaksanaan tugas dan kurang disiplinnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, serta karyawan yang merasa kurang nyaman dilingkungan kerja. Metode yang digunakan penelitian ini pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Perum Damri Medan yang berjumlah 131 orang yang digunakan sebagai sampel penelitian sebanyak 99 orang dan sisanya 30 responden digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini. Hasil hipotesis penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} = 34.826 > F_{tabel} 2,70$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (6,402 > 1,98525)$ dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2,384 > 1,98525)$ dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (3,374 > 1,98525)$. Secara simultan kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Medan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50.9% dan sisanya sebesar 49.1% merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kepribadian, etika kerja, lingkungan kerja karyawan dan produktivitas kerja.

ABSTRACT

Productivity is an achievement of work results by each individual employee, both output and input. Perum Damri Medan is an agency engaged in public transportation services. Perum Damri Medan agency has personality problems, work ethics and work environment. The problem lack of a sense of responsibility in carrying out tasks and lack of discipline employee in carrying out the work, and employees who feel uncomfortable in the work environment. The method used in this research is a quantitative approach with this type of research based on the philosophy of positivism. The population in this study is employee in Perum Damri Medan, which amounted to 131 people, were used as research samples as many as 99 people and the remaining 30 respondents were used to test the validity of this study. The results of the research hypothesis indicate that the personality, work ethic and work environment of employees simultaneously affect employee work productivity with a value of $F_{count} = 34,826 > F_{table} 2.70$. The results showed that simultaneously H_1 was accepted and H_0 was rejected. The results of this study indicate that personality has a positive and partially significant effect on employee work productivity with a value of $t_{count} > t_{table} (6.402 > 1.98525)$ and work ethic has a positive and partially significant effect on employee work productivity with a value of $t_{count} > t_{table} (2.384 > 1.98525)$ and the employee's work environment has a positive and partially significant effect on employee work productivity with $t_{count} > t_{table} (3.374 > 1.98525)$. Simultaneously, the personality, work ethic and work environment of employees have a positive and significant impact on the work productivity of Perum Damri Medan employees with a value of coefficient of determination of 50.9% and the remaining 49.1% are other variables that are not explained in this study.

Keywords: *Personality, work ethic, employee work environment and work productivity.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya bagi nama Tuhan Yang Maha Kuasa, oleh karena kasih dan anugerahnya peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini guna untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Adapun judul dari skripsi ini yaitu “Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja, Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Damri Medan”.

Pada penyusunan skripsi ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah mendukung peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini diataranya:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE., S. Psi. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Muhammad Yalzamul Insan, BIFB (Hons)., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Hj. Juniarti, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Pimpinan Perum DAMRI Cabang Kota Medan yang sudah membantu peneliti dalam memberikan data, guna memenuhi data pada penulisan skripsi ini sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
7. Yang tercinta kedua orang tua peneliti yakni Ayahanda Faosokhi Lase dan Ibunda Mesiria Ziliwu serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada peneliti.
8. Seluruh Staf dan Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
9. Bapak dan Ibu dosen pengajar terutama Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu kepada peneliti.
10. Kepada seluruh abang dan kakak peneliti yaitu Dewilina Lase, S.Th (Kakak), Orniat Yanti Lase (Kakak), Natal Kristiani Lase, S.Pd (Kakak), Suardin Lase, SH (Abang), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
11. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan dukungan doa dan semangat kepada peneliti.
12. Tak lupa juga untuk diri sendiri yang sudah meredakan ego selama empat tahun, terima kasih juga karena sudah belajar sabar dari semua hal yang mengejar, terima kasih karena sudah berani disepanjang jalan ini, dan terima kasih karena tidak menyerah meskipun seringkali merasa kalah.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa melimpahkan rahmat dan anugerahnya selalu. Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi peneliti secara khusus maupun bagi mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, Mei 2021
Peneliti

Krisman Lase
1715310335

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN UJIAN	iii
PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACK	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Dan Batasan Masalah.....	10
1. Identifikasi masalah	10
2. Batasan masalah	11
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	12
1. Tujuan penelitian	12
2. Manfaat penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Kajian Teori	15
1. Produktivitas kerja	15
a. Pengertian produktivitas kerja	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas	16
c. Manfaat produktivitas	17
d. Indikator produktivitas	18
2. Kepribadian	20
a. Pengertian kepribadian.....	20
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian	21
c. Indikator kepribadian	22
3. Etika kerja	23
a. Pengertian etika kerja.....	23
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja	24
c. Manfaat etika kerja	27
d. Indikator etika kerja	27
4. Lingkungan kerja	28
a. Pengertian lingkungan kerja	28
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	29
c. Manfaat lingkungan kerja.....	30
d. Indikator lingkungan kerja	30

B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
1. Tempat penelitian	38
2. Waktu penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	39
D. Jenis dan Sumber Data	41
1. Data primer.....	41
2. Data sekunder	41
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
1. Variabel penelitian.....	41
2. Definisi operasional	41
F. Teknik Pengumpulan Data	45
1. Observasi.....	45
2. Wawancara	45
3. Kuesioner/Angket.....	45
G. Skala Pengukuran.....	45
H. Teknik Analisa Data.....	46
1. Uji kualitas data.....	46
a. Uji validitas	46
b. Uji reliabilitas	46
2. Uji asumsi klasik	47
a. Uji normalitas	47
b. Uji multikolinieritas	48
c. Uji heterokedastisitas	48
3. Analisis regresi linear berganda	49
4. Uji hipotesis.....	50
a. Uji Parsial (Uji t)	50
b. Uji simultan (Uji F).....	51
5. Koefisien Determinasi (R^2)	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian	53
1. Gambaran Umum Perum DAMRI Kantor Cabang Medan.....	53
2. Visi dan Misi Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Kantor Cabang Medan.....	55
3. Struktur Organisasi Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Kantor Cabang Medan	56
4. Karakteristik Responden	60
a. Karakteristik jenis kelamin.....	60
b. Karakteristik usia	61

c.	Karakteristik tingkat pendidikan	62
d.	Karakteristik lama bekerja	63
5.	Analisis Statistik Deskripsi	64
6.	Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian	65
a.	Penjelasan responden variabel kepribadian (X1)	65
b.	Penjelasan responden variabel etika kerja (X2)	71
c.	Penjelasan responden variabel lingkungan kerja (X3).....	76
d.	Penjelasan responden variabel produktivitas kerja (Y)	82
B.	Uji Kualitas Data.....	88
1.	Uji Validitas	89
a.	Uji validitas variabel kepribadian.....	89
b.	Uji validitas etika kerja	90
c.	Uji validitas lingkungan kerja	91
d.	Uji validitas variabel produktivitas kerja	92
2.	Uji Reliabilitas.....	93
C.	Uji Asumsi Klasik	93
1.	Uji Normalitas	94
a.	Uji histogram.....	94
b.	Uji <i>probability plot</i>	95
c.	Uji <i>kolmogrof smirnof</i>	95
2.	Uji Multikolinieritas	96
3.	Uji Heterokedastisitas	97
a.	Grafik <i>scatter plot</i>	97
b.	Uji <i>glejser</i>	98
D.	Hasil Analisis Data Penelitian	99
1.	Model Penelitian.....	99
2.	Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t).....	100
3.	Uji Hipotesis Secara simultan (Uji F).....	102
4.	Koefisien Determinasi	103
E.	Pembahasan.....	104
1.	Pengaruh Kepribadian Terhadap Produktivitas Kerja	104
2.	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	106
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	107
4.	Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	109
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		110
A.	Kesimpulan	110
B.	Saran	111
DAFTAR PUSTAKA		113
LAMPIRAN		116

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perum DAMRI Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa angkutan umum dan barang dan berada dalam naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Seiring dengan perkembangan perusahaan ini juga sangat ditentukan oleh unsur karyawannya dalam mengukur produktivitas suatu organisasi. Sebuah sistem dapat berjalan dengan baik tentu didukung dengan adanya kinerja karyawan yang aktif dan produktif. Kinerja yang aktif dan produktif dapat memudahkan semua program-program kerja terlaksana dengan cepat dan berkualitas, baik program kerja untuk jangka pendek maupun untuk jangka panjang. Namun, semua hal tersebut bisa terealisasi dengan adanya bentuk pengabdian yang tinggi atas sikap kepribadian yang dimiliki karyawan dan beretika yang sopan, santun, dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diperintahkan, serta apresiasi oleh pihak instansi terhadap bawahannya sebagai bentuk dorongan terhadap karyawan yang bekerja dan berprestasi.

Produktivitas kerja yang dijalankan oleh setiap SDM tentu sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan maupun instansi-instansi pemerintahan. Produktivitas kerja karyawan juga akan memberikan kemajuan bagi setiap sistem yang ada di dalam perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah produktivitas kerja yang tinggi yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Hartatik (2019) bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang

dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu seperti pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja.

Permasalahan pada produktivitas yang ada pada penelitian ini terlihat kurang maksimalnya karyawan di dalam melaksanakan program kerja yang sudah ditargetkan sehingga target yang sudah ditentukan tidak tercapai dengan tepat waktu. Selain itu, kurangnya pengalaman yang dimiliki karyawan di dalam penyelesaian pekerjaan sehingga peningkatan dalam pemberian inovasi lama terealisasikan, kurang harmonisnya hubungan antar karyawan yang mengakibatkan komunikasi kerja menjadi terhambat. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1 Data Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Damri Medan periode Juli-Desember Tahun 2020

Divisi	Pengukuran	Deskripsi	Target Yang Disepakati	Pencapaian	Tingkat Presentase
Manager Usaha Manager Keuangan. SDM dan Umum Manager Teknik Staf Usaha PPA Pengemudi Staf SDM dan Keu Kasir StafTeknik PelaksanaTeknik	Proses kerja	Proses kerja telah sesuai prosedur yang telah ditetapkan	5	4	80%
	Inovasi	Adanaya kemampuan dalam mencetuskan inovasi/ solusi baru dan kreatif	5	3	60%
	Sumber Daya	Mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam mendukung target yang ingin dicapai	5	3	60%
	Tanggung Jawab	Adanya kesadaran dalam menanggung tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan	5	4	80%
	Hasil	Dapat menunjukan hasil yang dicapai	5	3	60%

Divisi	Pengukuran	Deskripsi	Target yang Disepakati	Pencapaian	Tingkat Presentase
Manager Usaha Manager Keuangan. SDM dan Umum Manager Teknik Staf Usaha PPA Pengemudi Staf SDM dan Keu Kasir Staf Teknik Pelaksana Teknik	Kepemimpinan	Kemampuan yang dalam mempengaruhi orang lain dalam memberikan contoh usaha dalam mencapai tujuan organisasi	5	4	80%
	Penyelesaian Masalah	Mampu membangun mindset dalam berpikir positif dalam mencari jalan keluar dari permasalahan	5	3	60%
	Komunikasi Internal	Mampu menciptakan atau menyampaikan informasi yang baik yang dapat dipahami oleh tim atau anggota lain dalam unit bisnis	5	3	60%
	Komunikasi Eksternal	Mampu berkoordinasi kepada pihak luar baik instansi, organisasi, masyarakat untuk kepentingan unit bisnis	5	4	80%
	Kerja Team	Mampu bekerja tim dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya dalam mencapai tujuan bersama.	5	3	60%

Sumber : Perum Damri Medan 2021

Data permasalahan pada produktivitas Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat masih belum tercapainya secara maksimal tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dimana hal tersebut dilihat dari proses kerja yang tercapainya masih 80%, tingkat pencapaian inovasi kerja yang pencapaiannya masih 60%, pencapaian pemanfaatan sumber daya yang masih 60%, pencapaian tanggung jawab yang masih 80%,

pencapaian hasil kerja yang masih 60%, pencapaian kepemimpinan yang masih 80%, cara penyelesaian masalah yang pencapaiannya masih 60%, Komunikasi karyawan secara internal masih belum tercapai dimana tingkat presentasi masih 60%, pencapaian komunikasi eksternal yang masih 80%, dan pencapaian kerja dalam tim masih kurang dimana tingkat presentase sebesar 60%.

Kepribadian juga dapat mempengaruhi menurunnya produktivitas. Kepribadian adalah sebuah sifat yang dicerminkan dalam bentuk keberanian, kejujuran, berkomitmen, disiplin yang dituangkan kedalam sebuah pekerjaan dengan sebuah tujuan. Kepribadian yang tinggi dapat menghasilkan sebuah prestasi yang tinggi pula, sedangkan kepribadian yang rendah tentu akan menghasilkan kinerja yang rendah dan hanya seadanya saja. Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepribadian merupakan keseluruhan cara setiap individu berinteraksi dengan individu lain. Dengan demikian, kepribadian karyawan dapat dilihat dari perilaku kerjanya setiap hari baik dalam menjalankan pekerjaannya maupun dalam berinteraksi dengan karyawan lainnya.

Permasalahan pada kepribadian yang ada pada karyawan dalam penelitian ini, sering terjadinya sikap ingin cepat selesai dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga resiko pekerjaan tidak diperhatikan, kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan tugas. Permasalahan kepribadian karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.2 pra survey dibawah ini:

Tabel 1.2 Pra-Survey Kepribadian karyawan Perum Dari Medan

No	Indikator	Pertanyaan	Jumlah Sampel	Jawaban Responden		Tingkat Presentasi		%
				Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)	
1	Ekstraversi atau percaya diri	1. Apakah anda memiliki rasa percaya diri dengan sikap yang anda lakukan?	30	15	15	50%	50%	100%
		2. Apakah anda memiliki karakter dalam penyelesaian pekerjaan anda?		15	15	50%	50%	100%
2	Kemampuan Bersepakat	1. Apakah anda Senang Bekerja Sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan?	30	12	18	40%	60%	100%
		2. Apakah anda biasa melakukan pekerjaan bersama tim?		15	15	50%	50%	100%
3	Sifat Berhati-hati atau Tanggung Jawab	1. Apakah menurut anda karyawan yang bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?	30	17	13	56,6%	43,3%	100%
		2. Apakah anda menyelesaikan Pekerjaan anda sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?		10	20	33,3%	66,6%	100%
4	Stabilitas Emosi	1. Apakah anda selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan?	30	14	16	46,6%	53,3%	100%
		2. Apakah anda mampu mengendalikan diri dalam bekerja?		11	19	36,%	63,3%	100%
5	Terbuka Terhadap Hal Baru	1. Apakah anda aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan anda?	30	16	14	53%	47%	100%
		2. Apakah anda selalu berusaha mencari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan anda?		13	17	43,3%	56,6%	100%

Sumber: Diolah peneliti, 2021

Penjelasan yang dapat diuraikan dari tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa kepribadian karyawan pada Perum Damri Medan masih terlihat kurang baik hal tersebut dapat terlihat pada pertanyaan apakah anda menyelesaikan pekerjaan anda sesuai dengan waktu yang ditentukan, dimana tingkat presentase dari jawaban responden sebesar 66,6%. Dengan tingkat presentasi yang tinggi ini menunjukkan bahwa kepribadian yang dimiliki karyawan masih kurang memiliki rasa tanggung jawab di dalam pelaksanaan tugas dimana penyelesaian Pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal tersebut, tentu dapat mengakibatkan pihak instansi mengalami keterlambatan dalam sistem kerja.

Produktivitas juga dapat menurun disebabkan etika kerja. Etika kerja adalah bentuk kedisiplinan dalam diri seseorang yang dituangkan dalam sikap sehari-hari disaat bekerja baik dalam berkomunikasi dengan sesama karyawan maupun dengan atasan. Pentingnya sebuah etika diterapkan dalam diri setiap karyawan sangat berguna untuk menjalin hubungan antar personal karyawan terhadap pemimpin perusahaan serta partner kerja instansi. Etika yang baik dapat menunjang keberhasilan sebuah sistem sehingga bentuk pekerjaan apapun yang dilaksanakan akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Abdurrozzaq Hasibuan (2017) menyatakan bahawa etika yaitu merupakan cabang filsafat sebagai ilmu yang merupakan *philosophical study of morality*, sehingga subyek yang melakukan etika adalah manusia, dengan demikian etika merupakan filsafat manusia.

Permasalahan etika yang dimiliki karyawan pada penelitian ini adalah kurang disiplinnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sedikitnya jumlah hari kerja yang dipenuhi karyawan yang menyebabkan banyaknya jumlah absensi karyawan

yang terdiri dari tidak hadir tanpa keterangan, sakit, cuti. Permasalahan tersebut, dapat dilihat pada Tabel 1.3 absensi dibawah ini.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan Perum Damri Medan Tahun 2020

Bulan (2020)	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Total Kehadiran	Ketidakhadiran				Hadir	
				Tanpa keterangan (kali)	Sakit (kali)	Cuti (kali)	Total Jumlah	Jumlah	%
Januari	99	22	2178	23	4	11	38	2140	98,25
Februari	99	23	2277	19	-	-	26	2251	98,85
Maret	99	26	2574	25	8	15	48	2526	98,13
April	99	25	2475	27	-	-	27	2448	98,90
Mei	99	25	2475	15	1	10	25	2450	98,98
Juni	99	26	2574	20	-	21	50	2524	98,05
Juli	99	26	2574	18	-	9	27	2547	98,95
Agustus	99	23	2277	22	-	-	22	2255	99,03
September	99	26	2574	25	2	12	39	2535	98,48
Oktober	99	25	2475	20	-	7	27	2448	98,90
November	99	25	2475	27	-	6	33	2442	98,66
Desember	99	20	1980	12	-	4	16	1964	99,19

Sumber : Perum Damri Medan, 2021

Penjelasan data absensi pada Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa adanya ketidak stabilan kehadiran karyawan. Ketidak hadiran karyawan dengan tanpa keterangan tertinggi terjadi pada bulan April dan November 2020 yaitu sebanyak 27 kali. Untuk keterangan cuti tertinggi yang diajukan oleh karyawan terjadi pada bulan Juni 2020 yaitu sebanyak 21 kali, dan Sakit tertingi terjadi pada bulan Maret 2020 yaitu sebanyak 8 kali. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan yang merupakan ciri khas kepribadian setiap karyawan tidak berjalan dengan baik di Perum Damri Cabang Medan.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi menurunnya produktivitas. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga termasuk dalam hubungan antar karyawan serta atasan, dan sistem yang sudah ditentukan oleh pihak instansi. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat membantu kelancaran pekerjaan setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sudaryo (2018) Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana adanya kenyamanan dari para karyawan disaat bekerja terhadap lokasi kantor, ruang yang dijadikan tempat kerja, dan peralatan yang ada dipergunakan disaat bekerja. Lingkungan kerja juga merupakan hubungan antar sesama bagian divisi, antar sesama bagian karyawan dan antar karyawan dengan atasan.

Permasalahan yang ada pada lingkungan kerja penelitian ini adalah kurangnya rasa nyaman yang ada pada diri karyawan dilingkungan kerja dan hubungan antar pegawai yang kurang harmonis, adanya karyawan yang suka menunda-nunda pelaksanaan kerja. Permasalahan lingkungan kerja tersebut, dapat dilihat pada data pra-survei pada Tabel 1.4 dibawah ini.

Tabel 1.4 Pra-survey Lingkungan Kerja Karyawan Perum Dari Medan

No	Indikator	Pertanyaan	Jumlah Sampel	Jawaban Responden		Tingkat Presentasi		%
				Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)	
1	Pengawasan	1. Apakah dengan adanya pengawasan meminimalkan anda dalam melakukan kesalahan dalam bekerja?	30	12	18	40%	60%	100%
		2. Apakah anda merasa pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada karyawan?		14	16	46,6%	53,3	100%

No	Indikator	Pertanyaan	Jumlah Sampel	Jawaban Responden		Tingkat Presentasi		%
				Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)	
2	Suasana kerja	1. Apakah dilingkungan kerja anda merasa nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada?	30	14	16	46,6%	53,3%	100%
		2. Apakah anda merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan yang memadai/baik?		15	15	50%	50%	100%
3	Sistem pemberian imbalan	1. Apakah sistem imbalan yang diberikan kepada anda sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada anda?	30	17	13	56,6%	43,3%	100%
		2. Apakah imbalan yang diberikan oleh perusahaan membuat anda bekerja dengan baik?		12	18	40%	60%	100%
4	Rasa aman	1. Apakah anda merasa keamanan dilingkungan kerja membuat anda tenang dalam bekerja?	30	11	19	36,6%	63,3%	100%
		2. Apakah Keamanan ditempat kerja dapat membuat anda bekerja dengan nyaman?		13	17	43,3%	56,6%	100%
5	Hubungan dengan pegawai lain	1. Apakah pegawai menjalin hubungan yang harmonis dengan pegawai lainnya?	30	14	16	46,6%	53,3%	100%
		2. Apakah semua pegawai belum pernah memiliki konflik dengan pegawai lainnya?		14	16	46,6%	53,3%	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2021

Penjelasan dari uraian-uraian tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan pada perum damri medan masih terlihat kurang baik

hal tersebut dapat terlihat pada rasa aman yang dimiliki pegawai, dengan tingkat presentase sebesar 63,3%. Dimana karyawan merasa kurang aman dilingkungan kerja membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Hal tersebut tentu dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memilih untuk melakukan penelitian ini, dengan judul, **“Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum DAMRI Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Karyawan yang memiliki sikap ingin cepat selesai dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga resiko pekerjaan tidak diperhatikan, kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan tugas.
- b. Karyawan yang masih kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, sedikitnya jumlah hari kerja yang dipenuhi karyawan yang menyebabkan banyaknya jumlah absensi karyawan yang terdiri dari tidak hadir tanpa keterangan, sakit, cuti, dan pergi disaat jam kerja sedang berlangsung yang dilakukan karyawan.
- c. Karyawan yang merasa kurang nyaman dilingkungan kerja dan hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, adanya karyawan yang suka menunda-nunda pelaksanaan kerja.

- d. Karyawan masih belum maksimal dalam melaksanakan program kerja yang sudah ditargetkan sehingga target yang sudah ditentukan tidak tercapai dengan tepat waktu.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini hanya meneliti pengaruh kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Damri Cabang Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Damri Medan?
2. Apakah Etika Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI Medan?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI Medan?
4. Apakah kepribadian, etika kerja, dan lingkungan kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilakukan, yaitu:

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Kepribadian secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI Medan;
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian, etika kerja, dan lingkungan kerja karyawan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang pengaruh kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan serta juga diharapkan dapat menambah referensi dalam penelitian yang dilakukan dimasa mendatang ataupun yang sedang dilakukan baik bagi para

akademisi dan dosen dan diharapkan dapat merangsang para akademisi dalam melakukan penelitian demi mengharumkan nama universitas.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Perum DAMRI Medan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawannya melalui beberapa variabel pendukung seperti: pengaruh kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja yang nantinya berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di masa yang akan datang.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi dan penerapannya dilapangan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Yayan Dermayanti (2017) STIE Serelo Sumatera Selatan, yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja, Lingkungan Kerja Karyawan

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Damri Medan”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Model penelitian: Dalam penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur) dan 1 (satu) variabel terikat (Produktivitas Kerja). Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (Kepribadian, Etika Kerja, Lingkungan Kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Produktivitas Kerja)
2. Jumlah sampel: Pada penelitian terdahulu sebanyak 50 Karyawan sedangkan pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 99 Karyawan.
3. Waktu Penelitian: Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan pada penelitian ini yaitu pada tahun 2021
4. Lokasi penelitian: Penelitian terdahulu yaitu di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat, sedangkan penelitian ini dilakukan di Perum Damri Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu capaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Capaian dari sebuah produktivitas merupakan wujud nyata dari hasil kerja keras yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Produktivitas kerja erat kaitanya dengan hak dari setiap karyawan itu sendiri yang tentunya didukung oleh hasil yang dicapai oleh karyawan itu sendiri. Menurut Hartatik (2019) menyatakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja sesuatu hal yang penting bagi karyawan yang ada dilingkungan organisasi, dengan adanya produktivitas pekerjaan akan terlaksana lebih efektif dan efisien. Hal yang serupa juga dinyatakan oleh Sunyoto (2015) bahwa produktivitas juga merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Selanjutnya menurut Mila Badriyah (2015) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu dan tenaga yang

digunakan dalam memproduksi barang atau jasa yang dihasilkan. Menurut Hasibuan (2019) Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

Beberapa pengertian yang diuraikan di atas, produktivitas merupakan sebuah pencapaian hasil kerja oleh setiap individu karyawan baik output maupun input. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi setiap individu karyawan karena dengan adanya produktivitas dapat mendorong keberhasilan sebuah pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah terjalinnya hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, adanya pemberian insentif yang adil yang diberikan secara merata kepada karyawan, adanya motivasi yang tinggi dari semangat kerja terhadap karyawan, adanya sikap toleransi dan tata cara kepribadian yang kuat antar sesama karyawan, faktor lokasi yang mendukung. Hal serupa juga diungkapkan oleh Sutrisno (2016) bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

- 1) Tingkat pendidikan,
- 2) Keterampilan,
- 3) Disiplin,
- 4) Sikap dan Etika kerja,

- 5) Motivasi,
- 6) Gizi dan kesehatan,
- 7) Tingkat penghasilan,
- 8) Jaminan sosial,
- 9) Lingkungan kerja,
- 10) Iklim kerja,
- 11) Teknologi,
- 12) Sarana produksi,
- 13) Manajemen, dan
- 14) Prestasi.

Hartatik (2019) juga menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja atau etika kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan organisasi simpati dan persoalan kepribadian, kesetiaan pimpinan terhadap diri karyawan, disiplin kerja.

c. Manfaat Produktivitas

Manfaat produktivitas yaitu dapat menjadi pendorong seseorang atau individu dalam mencapai sebuah sasaran hasil yang diinginkan oleh perusahaan dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam menilai hasil kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek sesuai dengan target hasil atau capaian kerja yang telah

ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan. Manfaat pengukuran produktivitas menurut Hartatik (2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- 2) Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer dan promosi
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

d. Indikator Produktivitas

Adapun pendapat dari Sutrisno (2019) tentang indikator produktivitas antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan (*ability*) yakni seorang karyawan dikatakan memiliki kemampuan apabila memiliki keterampilan yang disertai dengan ciri kualitas profesionalnya saat bertugas/bekerja.
- 2) Meningkatkan hasil pencapaian (*Increase Achievement Results*) yakni seorang karyawan bisa dikatakan berhasil apabila ia

mampu mengerjakan ataupun mampu menghasilkan sesuatu dari setiap pekerjaan yang Ia kerjakan. Dengan kata lain seorang pekerja harus selalu memperhebat produk/hasil yang ia capai.

- 3) Semangat kerja (*Spirit at work*) yakni seorang karyawan harus memiliki semangat kerja untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang saat ini harus melebihi hari kemarin. Semangat kerja tersebut bisa disaksikan melalui etos bekerja dengan membaiknya produk/hasil hari ini bila dibandingkan dengan produk/hasil hari sebelum-sebelumnya.
- 4) Mengembangkan diri (*Self development*) yakni karyawan dikatakan mampu dan minat melakukan pengembangan diri tercermin dari kesiapannya untuk menyongsong perubahan yang akan dihadapi dari lingkungan sekitarnya. Kian besar tantangan mengembangkan diri akan semakin total/mutlak saat produksi/bertugas. Sama juga halnya dengan memenuhi keinginan demi untuk lebih baik hendaknya memiliki dampak yang besar dalam upaya pegawai/karyawan untuk memperhebat keterampilannya.
- 5) Efisiensi (*efficiency*) yakni efisiensi sebagai salah satu alat ukur pada proses produksi/bekerja untuk menemukan perbandingan antara hasil ketetapan perencanaan (target) dengan realisasi dalam pelaksanaannya. Input (bahan, alat, dan tenaga produksi) serta output (hasil produksi) ialah aspek keproduktifan yang

berpengaruh penting dan berarti untuk menilai kinerja karyawan.

2. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Kepribadian merupakan hal yang paling penting dalam diri seseorang dimana sikap dan watak ataupun kebiasaan seseorang dapat tercerminkan dari kepribadian seseorang tersebut. Kepribadian juga sangat penting dikarenakan untuk menilai sikap seseorang atau individu dalam merespons situasi di lingkungan kerjanya. Menurut Wijaya (2017) kepribadian merupakan salah satu karakteristik, etika, moral, yang dimiliki oleh setiap individu dimana sifat dan kepribadian yang dimilikinya akan memengaruhi maju mundurnya suatu organisasi. Hal yang seperti ini menjadi sangat penting dikarenakan kepribadian seorang individu akan secara otomatis memperlihatkan cara berkomunikasi terhadap orang yang ditemuinya di dalam kehidupan sehari-hari

Kartono (2019) juga berpendapat bahwa kepribadian merupakan organisasi dinamik dari satu sistem psikologis yang ada pada diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian khas pada lingkungannya yang berarti kepribadian merupakan sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Hal yang serupa juga dinyatakan oleh Jest Feist dan Gregory Jest Feist (2015) menyatakan bahwa kepribadian mencakup

sistem fisik dan psikologis yang meliputi perilaku yang terlihat dan tidak terlihat serta tidak hanya merupakan sesuatu tetapi melakukan sesuatu.

Beberapa pengertian yang disampaikan di atas kepribadian merupakan sikap atau perilaku yang meliputi ciri khas dari kepribadian seseorang yang bisa dilihat dari reaksi dalam berinteraksi dengan orang lain.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian setiap karyawan yaitu keluarga, faktor genetik atau keturunan, pengalaman, faktor lingkungan keberadaan, dan berbagai macam media ataupun situs yang secara terus menerus mengikuti perkembangan zaman. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Wijaya (2017) antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor keturunan. Hal ini merujuk pada faktor genetis seorang individu antara lain: Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi dan irama biologis. Pendekatan keturunan menjelaskan bahwa pokok dari kepribadian seseorang merupakan struktur molekul dari gen yang terdapat dalam kromosom.
- 2) Faktor Lingkungan. Faktor lingkungan ini merupakan faktor yang sangat penting dalam membentuk kepribadian kita dimana kita tumbuh dan dibesarkan, norma dalam keluarga, teman-

teman, dan kelompok sosial, dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami.

c. Indikator Kepribadian

Menurut Wijaya (2017) ada beberapa hal yang menjadi indikator dalam kepribadian antara lain sebagai berikut:

- 1) Ekstraversi (*extraversion*) atau percaya diri. Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi.
- 2) Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*). Hal ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh kepada individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerjasama, hangat dan penuh kepercayaan.
- 3) Sifat berhati-hati (*conscientiousness*). Ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih.
- 4) Stabilitas emosi (*emotional stability*), hal ini sering disebut sebagai neurosis. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung lebih tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh.

- 5) Terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*). Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni.

3. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja merupakan sifat atau perilaku seseorang dalam menghargai atau berkomunikasi terhadap individu yang lain. Etika kerja juga dapat dikatakan sebagai *ethos* kerja yang berarti etika, sikap, watak dan juga cara berpikir. Etika kerja juga sangat penting bagi perusahaan dimana nilai-nilai yang etis dapat diaplikasikan dalam perusahaan sehingga dapat mencerminkan perusahaan atau organisasi tersebut. Beterns (2019) mengungkapkan bahwa etika merupakan cabang filsafat yang mempelajari baik buruknya sikap manusia. Secara etimologis, etika merupakan ajaran atau ilmu tentang kebiasaan baik ataupun buruknya perilaku individu yang dapat diterima secara umum. Prihatminingtyas (2019) mengemukakan pendapat bahwa sering dikontaminasikan dengan tatakrama, sopan santun, pedoman moral dan susila. Etika membahas nilai dan norma moral yang mengatur perilaku manusia baik sebagai individu maupun kelompok dan institusi di dalam masyarakat.. Abdurrozzaq Hasibuan (2017) juga memeberikan tanggapan tentang etika yaitu merupakan cabang filsafat sebagai ilmu yang merupakan *philosophical study of morality*, sehingga subyek yang melakukan etika adalah manusia, dengan demikian etika merupakan filsafat manusia.

Berdasarkan pendapat di atas etika kerja merupakan sikap atau tindakan seseorang yang positif yang menimbulkan rasa semangat kerja yang tinggi. Etika juga dapat menjadi sangat penting karena merupakan bagian dari perekat perilaku individu dalam menjalin kebersamaan dalam suatu organisasi atau dalam perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi etika kerja yakni lingkungan keberadaan, pendidikan, pergaulan, tidak adanya pedoman atau contoh, kebiasaan dari setiap individu, kehendak dan tanggung jawab. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Sihotang (2020) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi etika kerja yaitu antara lain:

1) Tingkat usia

Makin tinggi usia seseorang, maka makin tinggi kesadaran etisnya, sebab dengan makin tinggi umurnya, makin tinggi pula tinggi pula tinggi pengertiannya.

2) Pendidikan

Pendidikan disini menyangkut dua hal, yakni kualitas pendidikan yang didapatkan dan tingkat pendidikan yang diperoleh seseorang.

3) Hidup keagamaan

Kehidupan keagamaan mempengaruhi kualitas etis seseorang karena setiap agama mengajarkan kebaikan. Makin orang menghayati ajaran agama, makin baiklah kehidupan dan

perilaku orang tersebut.maka dengan demikian etisnya pun semakin terbentuk.

4) Pengalaman

Pengalaman yang banyak mengajarkan kita banyak hal. Dengan belajar dari pengalaman, kualitas pribadi kita akan semakin terbentuk. Pengalaman akan mengajarkan kita menghadapi berbagai masalah, mematangkan kepribadian kita serta mengasah akal budi kita.

5) Tingkat peradaban

Suku bangsa yang peradabanya sangat tinggi pada umumnya mempunyai kesadaran etis yang tinggi, hal ini dapat terlihat dalam masyarakat modern yang menjadikan nilai kemanusiaan sebagai pijakan dalam mengukur kehidupan personal dan sosial seseorang.

6) Lingkungan pergaulan

Lingkungan pergaulan merupakan faktor lain yang mempengaruhi karakter etis seseorang. Lingkungan yang dimaksud disini adalah tempat tinggal atau tempat bekerja atau orang-orang sekitar yang menjadi teman sepergaulan.

Menurut Abdurrozzaq Hasibuan (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi etika manajerial antara lain:

1) Leadership

Kepemimpinan yang beretika menggabungkan antara pengambilan keputusan yang beretika dan perilaku beretika dan

ini tampak dalam konteks individu dan organisasi. Tanggung jawab utama dari seorang pemimpin adalah membuat keputusan yang beretika dan berperilaku secara beretika pula, serta mengupayakan agar organisasi memahami dan menerapkannya dalam kode etik.

2) Strategi dan performansi

Perusahaan yang jelek akan memiliki kesulitan besar untuk menyelaraskan target yang ingin dicapai perusahaannya dengan standar-standar etika. Keseluruhan strategi perusahaan yang disebut *excellence* harus bisa melaksanakan seluruh kebijakan-kebijakan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dengan cara jujur.

3) Budaya perusahaan

Budaya perusahaan merupakan kumpulan nilai-nilai, norma-norma, ritual dan pola tingkah laku yang menjadi karakteristik suatu perusahaan.

4) Karakter individu

Perilaku etika seseorang dalam suatu organisasi akan sangat dipengaruhi nilai-nilai, norma-norma, moral dan prinsip yang dianutnya dan menjalankan kehidupannya, yang kemudian bisa dianggap sebagai kualitas individu tersebut.

c. Manfaat Etika Kerja

Manfaat etika kerja dapat berupa sebagai cerminan disetiap diri karyawan atau individu, dimana karyawan atau individu dapat menggunakan nalar sebagai pedoman untuk berfikir secara sistematis baik tahap demi tahap secara baik dan teratur. Adapun Manfaat etika kerja menurut Aprita (2019) yaitu untuk dijadikan pedoman dalam melakukan tingkah laku , menjadi batasan-batasan atas suatu perbuatan yang berfungsi untuk menciptakan suatu ketentraman bagi individu selaku unsur terkecil dalam masyarakat.

d. Indikator etika kerja

Indikator etika kerja menurut Darodjat (2015) yaitu antara lain :

1) Kerja keras

Giat bekerja dalam mencapai sasaran yang dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2) Disiplin

Sikap menghormati , patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

3) Jujur

Kesanggupan karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah di tentukan

4) Tanggung jawab

Adanya asumsi terhadap pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan meningkatkan hasil yang sudah dicapai

5) Tekun

Karyawan yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) dimasa lalu agar tidak terulang kembali.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja juga merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimana lingkungan kerja merupakan salah satu penunjang kenyamanan bagi karyawan disaat bekerja. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar pekerja yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi diri setiap individu dalam menjalankan tugasnya. Nitisemito (2018) mengemukakan pendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2015) mengemukakan pendapat bahwa lingkungan kerja merupakan

keseluruhan alat perkakas yang dihadapi di sekitar pekerja dimana seseorang bekerja dengan pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun berkelompok.

Menurut Busro, (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Dari beberapa pendapat di atas, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dapat berupa kebersihan, suasana atau keheningan, tingkat kecerahan cahaya, kenyamanan, dan keamanan bagi setiap karyawan yang bekerja di lingkungan perusahaan atau dilokasi kerja. Nitisemito (2018) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan antara lain sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan kebisingan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Enny (2019) merupakan suatu hal yang menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi di lingkungan kerja penyelesaian pekerjaan akan semakin cepat. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang kondusif yang tercipta bila adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antara bawahan itu sendiri.

d. Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Wursanto (2009)

- 1) Pengawasan dilakukan secara kontinyu dan dengan sistem pengawasan yang ketat
- 2) Suasana kerja dapat memberikan dorongan dan semangat yang tinggi.
- 3) Sistem pemberian imbalan umpan balik yang diberikan kepada karyawan sebagai hal yang menarik.
- 4) Rasa aman baik dalam perusahaan maupun luar perusahaan.
- 5) Hubungan dengan pegawai lain hubungan yang bersifat informal dan penuh dengan kekeluargaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Lubis (2019)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara Medan	X1= Keselamatan Kerja X2 = Etika Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan etika kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja PT. Nusantara Medan
2	Darmayanti (2017)	Pengaruh Lingkungan kerja dan standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Standar Operasional Prosedur	Produktivitas	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan standar operasional prosedur berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan
3	Setiawan (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan

No	Nama	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
4	Wirawan (2017)	Kepribadian Dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kepala Sekolah SD di Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur	X1 = Kepribadian X2 = Etos Kerja	Produktivitas	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepribadian dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kepala sekolah SD di Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur
5	Sari <i>et, al</i> (2020)	Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu	X1 = Etos Kerja X2 = Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan lingkungan kerja
6	Hairo (2019)	The Effect Environment, Training, Motivation, And Satisfaction on Work Productivity	X1 = Environment X2 = Training X3 = Motivation X4 = Satisfaction	Productivity	Multiple Linear Regression	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, pelatihan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja
7	Ramadhan (2017)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading	X1 = Kompensasi X2 = Lingkungan Kerja X3 = K3	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan K3 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

No	Nama	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
8	Sari, <i>et all</i> (2020)	The effect of personality and quality of work life (QWL) on teh work Productivity of middle school teachers	X1 = Personality X2 = Work Life	Work Productivity	Multiple Linear Regression	Hasil penlitian ini menunjukkan bahwavariabel kepribadian dan kualitas kehidupan kerja adanya pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja
9	Nandaripatni, <i>et all</i> (2020)	Work Motivation, Compensation, And Environment Influence Employee Productivity In Production Section	X1 = Work Motivation X2 = Compesation X3 = Environment	Employee Productivity	Multiple Linear Regression	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
10	Elisabeth <i>et all</i> (2020)	The effect of work environment and social security on employees productivity of production department in textile industry	X1 = Work Environment X2 = Social Security	Employees Productivity	Multiple Linear Regression	Hasi penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada industri tekstil

Sumber : Luibis (2019), Darmayanti (2017), Setiawan (2021), Wirawan (2017) Sari, at all (2020,) Meutia dan Hairo (2019), Ramadhan (2017), Sari et all (2020), Nandaripatni, et all (2020), Elisabeth Et all (2020).

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah kerangka berpikir yang dapat membantu dalam menemukan dan mengembangkan alur pikir yang mengarah pada kesimpulan. Kerangka konseptual mempertimbangkan kondisi yang ada dan batasan masalah yang dibahas serta melalui pendekatan beberapa disiplin ilmu yang saling mendukung sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Menurut Surahman *at all* (2016) kerangka koseptual merupakan kerangka fikir mengenai hubungan antar variabel-variabel yang

terlibat dalam penelitian atau hubungan antar konsep dengan konsep lainnya dari masalah yang diteliti sesuai dengan apa yang diuraikan pada kajian pustaka.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diuraikan kerangka penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepribadian (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Kepribadian menurut Wibowo (2019) merupakan karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran, emosi, perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. Dari kepribadian ini akan menimbulkan sifat dan perilaku setiap individu. Hartatik (2019) Berpendapat bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas antara lain adalah adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja atau etika kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan organisasi simpati dan persoalan kepribadian, kesetiaan pimpinan terhadap diri karyawan, disiplin kerja. Tanpa adanya kepribadian yang baik maka pekerjaan tidak akan selesai sesuai deng keinginan yang diharapkan.

2. Pengaruh Etika Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Beterns (2019) mengungkapkan bahwa etika merupakan cabang filsafat yang mempelajari baik buruknya sikap manusia. Etika kerja bertujuan supaya karyawan menjalankan pekerjaanya dengan baik dan sesuai dengan harapan

perusahaan. Hartatik (2019) Berpendapat bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas antara lain adalah adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja atau etika kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan organisasi simpati dan persoalan kepribadian, kesetiaan pimpinan terhadap diri karyawan, disiplin kerja.. Dengan adanya etika yang baik maka hal ini menjadi pedoman bagi karyawan sehingga menimbulkan rasa solidaritas yang tinggi antar sesama karyawan atau pekerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

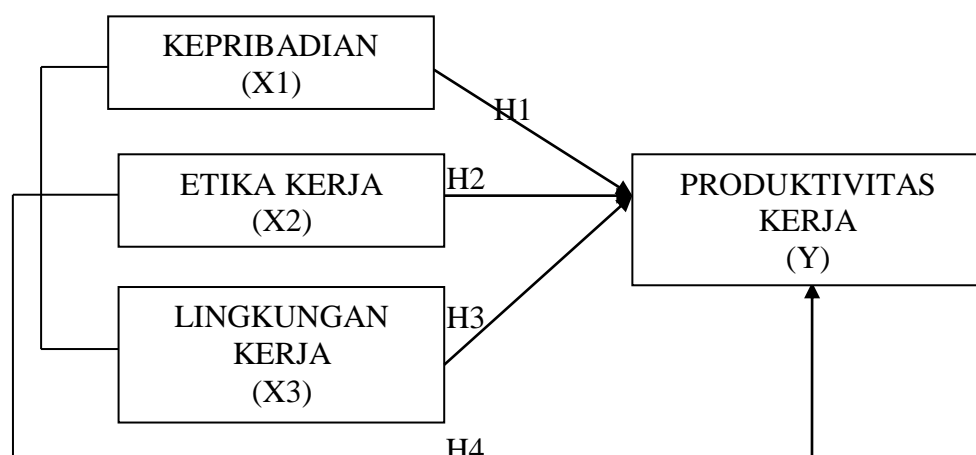
Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung keberhasilan suatu capaian produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dari perusahaan. Busro (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan wahana yang ada di dalam organisasi lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Lingkungan kerja dapat menjadi faktor pendukung atas keberhasilan suatu pencapaian hasil kerja yang diinginkan oleh karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas yang baik.

4. Pengaruh Kepribadian (X1), Etika Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hartatik (2019) mengatakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Hartatik (2019) Berpendapat bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas antara lain adalah adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja atau etika kerja, lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan organisasi simpati dan persoalan kepribadian, kesetiaan pimpinan terhadap diri karyawan, disiplin kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan kajian terhadap berbagai teori yang diuraikan pada tinjauan pustaka, maka kerangka konseptual yang dibangun di dalam penelitian ini disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber: Diolah Peneliti 2021

Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel yang telah dapat terlihat dari judul penelitian, yaitu: pengaruh kepribadian sebagai variabel bebas pertama X1, etika kerja sebagai variabel bebas kedua X2, lingkungan kerja sebagai variabel bebas ketiga X3 dan produktivitas karyawan sebagai variabel terikat Y. Setiap variabel independen pada penelitian ini akan diukur untuk mengetahui kinerja dari setiap variabel.

D. Hipotesis

Kurniawan *at all* (2016) berpendapat bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan. Berdasarkan kerangka konseptual pada gambar 2.1, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan
- H2: Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan
- H4: Kepribadian, Etika kerja, Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan menggunakan metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat yang digunakan sebagai lokasi untuk Penelitian ini dilaksanakan di Perum DAMRI Medan yang beralamat pada Jl. Damai No. 19 Km. 10 Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2021 hingga sampai penelitian ini selesai dilaksanakan. Untuk itu, dapat dijelaskan pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian

No	Jenis Penelitian	2021															
		Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi awal	■															
2	Pengajuan judul		■														
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal									■							
5	Pengolahan Data										■	■	■				
6	Penyusunan Skripsi										■	■	■	■	■		
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■	■	■		
8	Meja Hijau																■

Sumber: (Diolah oleh peneliti 2021)

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono, (2017). Populasi yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perum DAMRI Medan yang berjumlah sebanyak 131 karyawan.

2. Sampel

Menurut sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karesteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini besar sampel didasarkan pendapat Dalam penelitian ini digunakan perhitungan

rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% untuk mengambil sampel pada total keseluruhan karyawan Perum DAMRI Medan yakni, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (5%)

Adapun rumus slovin di atas maka dapat dihitung jumlah sampel pada penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{131}{1 + 131(0,05)^2} = 98,68 = 99 \text{ (orang)}$$

n = 98,68 responden (yang dibulatkan menjadi 99 orang)

Berdasarkan dari uraian hitungan tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 99 orang karyawan. Sedangkan sisa dari sampel penelitian ini digunakan untuk uji validitas sebanyak 30 orang karyawan.

Tabel 3.2 Jumlah Sampel

No	Divisi	Jumlah Karyawan (Pegawai Non PNS)
1	Manager Usaha	1
2	Manager Keuangan, SDM dan Umum	1
3	Manager Teknik	1
4	Staf Usaha	1
5	PPA	15
6	Pengemudi	68
7	Staf SDM dan Keu	2
8	Kasir	1
9	StafTeknik	2
10	PelaksanaTeknik	7
Total		99

Sumber: Perum Damri Medan

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil peneliti secara langsung dari tempat penelitian tanpa melalui perantara. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa data primer merupakan data yang diambil langsung dari sumber utama atau data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil dari berbagai sumber pendukung baik berupa buku, catatan dan lain sebagainya. Sugiyono (2018) Data sekunder merupakan data yang tidak didapatkan langsung dari namun didapatkan dari pihak lain.

E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kepribadian (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etika Kerja (X3). Dan satu variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y).

2. Definisi operasional

Definisi operasional merupakan penguraian setiap variabel yang telah ditentukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini adapun variabel yang telah ditentukan oleh peneliti antara lain Kepribadian (X1), Etika Kerja (X2),

Lingkungan Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja (Y). Operasional dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Kepribadian (X1)	Kepribadian merupakan salah satu karakteristik, etika, moral, yang dimiliki oleh setiap individu dimana sifat dan kepribadian yang dimilikinya akan memengaruhi maju mundurnya suatu organisasi. Wijaya (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ekstraversi (<i>extraversion</i>) atau percaya diri. 2. Mudah akur atau mudah bersepakat (<i>agreeableness</i>). 3. Sifat berhati-hati (<i>conscientiousness</i>). 4. Stabilitas emosi (<i>emotional stability</i>) 5. Terbuka terhadap hal-hal baru (<i>openness to experience</i>). Wijaya (2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kenyamanan dalam berinteraksi antar sesama individu 2. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerjasama, hangat dan penuh kepercayaan. 3. Individu yang suka berhati-hati merupakan individu yang suka bertanggung jawab 4. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung lebih tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian yang teguh. 5. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. 	<i>Likert</i>
2	Etika Kerja (X2)	Etika merupakan cabang filsafat yang mempelajari baik buruknya sikap manusia. Beterns (2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung jawab 5. Tekun Darodjat (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Giat bekerja dalam mencapai sasaran yang dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi. 	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				<p>2. Sikap menghormati , patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya</p> <p>3. Kesanggupan karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah di tentukan</p> <p>4. Adanya asumsi terhadap pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan meningkatkan hasil yang sudah dicapai</p> <p>5. Karyawan yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) dimasa lalu agar tidak terulang kembali</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
3	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan. Menurut Busro (2017)	1) Pengawasan 2) Suasana kerja 3) Sistem pemberian imbalan 4) Rasa aman. 5) hubungan dengan pegawai lain Wursanto (2009)	1. dilakukan secara kontinyu dan dengan sistem pengawasan yang ketat, 2. dapat memberikan dorongan dan semangat yang tinggi, 3. Adanya umpan balik yang diberikan kepada karyawan sebagai hal yang menarik 4. Adanya keamanan karyawan baik dalam perusahaan maupun luar perusahaan 5. hubungan yang bersifat informal dan penuh dengan kekeluargaan	Likert
4	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Hartatik (2019)	1. Kemampuan (<i>ability</i>) 2. Meningkatkan hasil pencapaian (<i>Increase Achievement Results</i>) 3. Semangat kerja (<i>Spirit at work</i>) 4. Mengembangkan diri (<i>Self development</i>) 5. Efisiensi (<i>efficiency</i>) Sutrisno (2019)	1. Kemampuan dapat dilihat dari keprofesionalitasnya dalam bekerja 2. Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari hasil kerjanya. 3. Dapat dilihat dari semangat kerja yang tinggi saat bekerja dan hasil kerja yang lebih baik. 4. Terlihat dari kesiapannya dalam menerima tantangan baru dalam bekerja 5. Perbandingan dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan.	Likert

Sumber: Beterns (2019), Darodjat (2015), Hasibuan (2014), Wijaya (2017), Wursanto (2009), Hartatik (2019), Sutrisno (2019.)

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan teknik yang digunakan oleh peneliti dalam pengambilan data dalam penelitian ini. Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016) pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaan melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi. Ada beberapa hal metode pengumpulan data yaitu metode observasi, metode wawancara, metode kuesioner/angket.

1. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data dengan cara memperhatikan obyek secara langsung.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada karyawan Perum Damri medan disetiap divisi yang menjadi sampel dalam penelitian ini

3. Kuesioner/Angket

Yang diberikan kepada responden Perum Damri yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan skala *likert* sesuai dengan definisi operasional variabel.

G. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Sugiyono (2018) mengemukakan pendapat bahwa Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.4 Contoh Skala Likert

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)

H. Teknik Analisa Data

1. Uji kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu pernyataan di dalam kuesioner yang sudah dibuat yang mau diteliti (Ghozali 2018). mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* ($df = n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361 maka suatu kuesioner dikatakan valid sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} 0,361 maka suatu kuesioner dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator suatu variabel. Ghozali (2018) berpendapat bahwa Reliabilitas merupakan sebuah kuesioner yang dinyatakan reliabel dimana jawaban atas pernyataan tetap stabil maupun konsisten dari waktu ke waktu. Uji realibitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan internal

consistency reliability yang menggunakan *alphacronbach* untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar 0,60.

2. Uji asumsi klasik

Pada uji asumsi klasik ini peneliti menggunakan tiga uji yang terdiri dari: Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinieritas. Uji ini digunakan untuk menguji apakah hubungan pada regresi linear terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji Probability (p-plot) dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5 % (0,05) maka jika

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

b. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji suatu model regresi apakah ada korelasi antara variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependen*). Untuk mendeteksi ada tidaknya suatu korelasi dapat dilihat dengan:

- 1) Nilai *tolerance* dan lawanya
- 2) *Variabel inflation factor* (VIF)

Tolerance mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolineritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang dimiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, (Ghozali 2016). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homokedastisitas,

dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Berikut cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas antara lain sebagai berikut:

1) Grafik *scatter plot*

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan menyempit) maka hal tersebut mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji *Glejser*

Uji *glejser* yaitu dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai *absolute Ut* (AbsUt). Hal ini menunjukkan angka $< 0,5$ maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai suatu variabel independen terhadap nilai *absolute* $> 0,5$.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap

variabel dependen. Analisis dalam regresi ini dapat dilihat pada persamaan berikut ini.

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

Keterangan:

Y : Variabel dependen (produktivitas kerja karyawan)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen

X : Variabel independen yang terdiri dari: X1 : Pengaruh Kepribadian, X2: Etika Kerja, X3 : Lingkungan Kerja

ϵ : error.

2. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Ghozali (2016) memberikan pendapat bahwa uji t statistik menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bentuk pengujian dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$H_0: b_1: b_2: b_3 = 0$ yang artinya variabel Kepribadian, Etika Kerja Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Damri Medan.

$H_1: b_1: b_2: b_3 \neq 0$ yang artinya variabel Kepribadian, Etika Kerja Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Damri Medan.

Pada penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%.

H_0 Diterima apabila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 Diterima apabila : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

b. Uji simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali 2016). Dalam hal ini bentuk pengujianya sebagai berikut:

$H_0: b_1: b_2: b_3 = 0$ yang artinya variabel Kepribadian, Etika Kerja Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Damri Medan.

$H_1: b_1: b_2: b_3 \neq 0$ yang artinya variabel Kepribadian, Etika Kerja Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Damri Medan.

Dalam penelitian ini nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan (α) = 5%

H_1 Diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

H_0 Diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016) Koefisien determinasi (R^2) yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai suatu koefisien variabel yaitu antara nol dan satu. Jika nilai adjusted R^2 dalam uji empiris didapat nilai negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap berilai 0. Bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Baik buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 yang mempunyai nilai antar nol dan satu.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perum Damri Kantor Cabang Medan

Pada tahun 1943, ada dua usaha angkutan pada zaman pendudukan jepang antara lain *Java Unyu Zigyosha* yang mana angkutan hanya terkhususkan pada angkutan barang dengan truk gerobak atau cekar. Dan yang kedua adalah *Zidosha Sokyoku* angkutan ini hanya melayani penumpang dengan kendaraan bermotor atau bus. Setelah indonesia merdeka pada tahun 1945 dibawah pengelolaan Departemen Perhoebongan Republik Indonesia *Java Unyu Zigyosha* diubah menjadi *Djawatan Pengangkoetan* dan *Zidosha Sokyoku* diubah menjadi *Djawatan Angkoetan Darat* untuk angkutan penumpang.

Pada tanggal 25 November 1946 kedua usaha tersebut digabung berdasarkan Makloemat Menteri Perhoebongan Repoebluk Indonesia Nomor : 01/DAM/46 dibentuklah *Djawatan Angkoetan Motor Repoebluk Indonesia* yang disingkat menjadi DAMRI. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 233 Tahun 1961, peralihan status menjadi Badan Pimpinan Umum Perusahaan Negara (BPUN) pada tahun 1965 BPUN dihapus dan ditetapkan dengan menjadi status Perusahaan Negara (PN). Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 1982 pada tanggal 29 September 1982 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 31 Tahun 1984 tanggal 2 Oktober 1984 dan terakhir diubah dengan peraturan

pemerintah republik indonesia No. 31 Tahun 2002 pada tanggal 2 Mei 2002, hingga kini status Perusahaan Umum (Perum) dengan tugas sebagai Dinamisator dan Stabilisator. Perum DAMRI diberi tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan jasa angkutan umum untuk penumpang dan barang di atas jalan dengan kendaraan bermotor.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2002 maksud dan tujuan DAMRI merupakan turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah dibidang ekonomi serta pembangunan nasional pada umumnya, khususnya pada sub sektor perhubungan darat dengan armada bus dan truk serta tetap memperhatikan prinsip perusahaan. Perum damri saat ini mempunyai tujuh jenis pelayanan jasa transportasi yang beroperasi menjelajahi berbagai kota dan daratan yang tersebar diseluruh Indonesia. Layanan tersebut meliputi angkutan kota, angkutan antar kota antar provinsi/antar kota dalam provinsi. (AKAP/AKDP), angkutan lintas batas negara, angkutan barang, angkutan travel dan pariwisata, angkutan pemandu moda atau angkutan bandara, dan angkutan perintis. Kantor pusat DAMRI berada di Jakarta Timur, dengan memiliki kantor cabang yang terbagi kedalam empat regional, yaitu: kantor Divisi regional I diantaranya Pulau Sumatera, Banten, DKI Jakarta, dan Jawa Barat. Kantor Divisi regional II diantaranya Pulau Kalimantan, Jawa Tengah, dan DIY Yogyakarta. Kantor Divisi regional III diantaranya Jawa Timur, NTT, NTB, Sulawesi Bagian Selatan. Kantor Divisi regional IV diantaranya Papua, Ambon, dan Sulawesi Bagian Utara.

Perum DAMRI sendiri mulai berada di Kota Medan tahun 1976 dimana lokasi kantor pada saat itu berada di Dinas Perhubungan Kota Medan. Tahun 1979 Perum DAMRI Kantor Cabang Medan memiliki lokasi kantor tersendiri yang beralamatkan di Jalan Damai No. 19 KM 10 Medan – Tanjung Morawa, Sumatera Utara dan yang tergolong kantor divisi perum DAMRI regional I, dimana Wilayah kerja Perum DAMRI Kantor Cabang Medan sendiri meliputi berbagai daerah kota dan kabupaten yang tersebar di Provinsi Sumatera Utara

2. Visi dan Misi Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Medan

Adapun visi dari Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Cabang Medan adalah “Menjadi penyedia jasa angkutan jalan yang aman, terjangkau, berkinerja unggul, andalan masyarakat Indonesia dan regional Asean”.

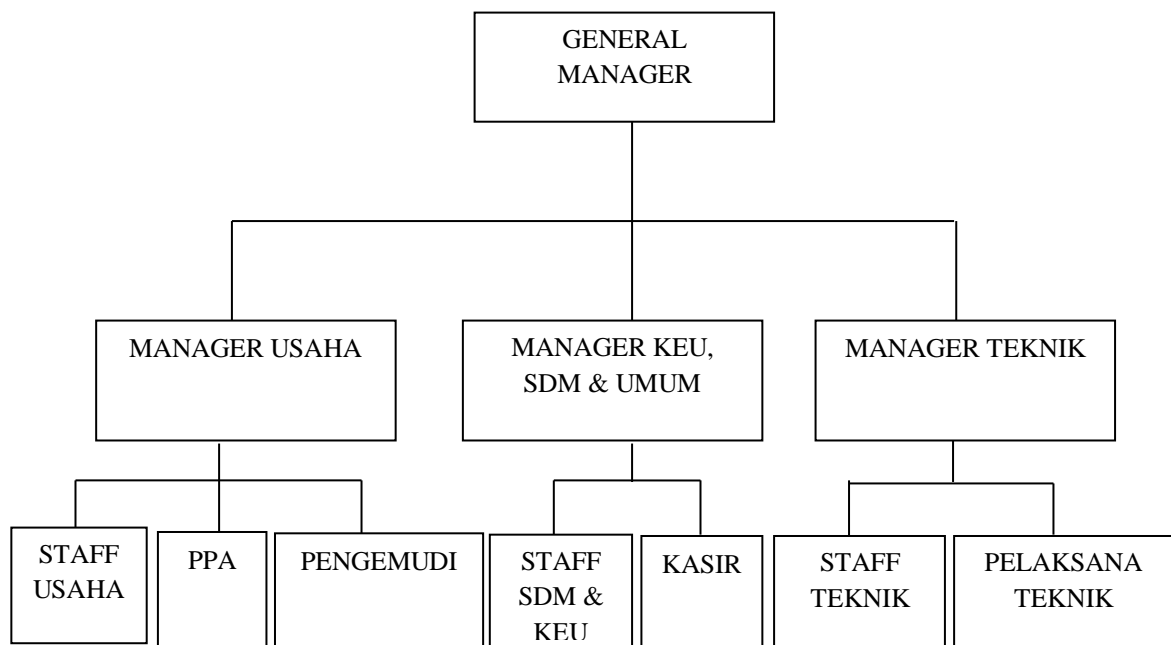
Misi dari Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Cabang Medan antara lain sebagai berikut :

- a. Menyajikan layanan angkutan jalan berkelas dunia (*world class Land Transport Provider*) yang aman (*Safe*), berkualitas prima (*High Quality Service*) dan terjangkau (*Costumer Satidfaction*) di Indonesia dan regional Asean.
- b. Menjalankan prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (*Good Corporate Governmance*) dalam rangka memenuhi harapan stakeholder.

- c. mendorong tumbuhnya kegiatan ekonomi sosial, budaya nasional serta regional Asean, sekaligus menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

3. Struktur Organisasi Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Medan

Struktur Organisasi Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Medan dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perum DAMRI Medan

Sumber : Perum DAMRI Medan

Uraian-uraian dari kebijakan yang ditetapkan oleh Perusahaan Umum (Perum) DAMRI Kantor Cabang Medan, maka tugas dari setiap bagian, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan di setiap divisi antara lain sebagai berikut:

- a. General Manager

Mengatur dan menangani semua aktivitas di Perum DAMRI Medan.

b. Manager Usaha

Mengatur semua biaya operasional dari penjualan tiket dan sewa bus

1. Staff Usaha

- a. Membuat order dan mengarahkan pengemudi
- b. Mengurus dan mempersiapkan surat-surat kelengkapan kendaraan
- c. Membina, mengawasi, memperhatikan jalanya operasional bus
- d. Menerima pelaporan jika terjadi kecelakaan dan mengurus insiden kejadian kecelakaan
- e. Memeriksa laporan muatan bus
- f. Membuat daftar muatan bus
- g. Membuat daftar hasil penjualan karcis
- h. Register perhitungan pemakaian bukti-bukti penumpang
- i. Membuat register pendapatan perusahaan.

2. Pengemudi

- a. Hadir dan melapor siap jalan selambat-lambatnya setengah jam sebelum kendaraan diberangkatkan atau beroperasi
- b. Menerima kendaraan, surat-surat dan kelengkapan operasi
- c. Memperhatikan semua instrumen atau alat-alat pengontrol pada dashboard guna meneliti cara kerja mesin dan mencegah kerusakan-kerusakan
- d. Menghentikan kendaraan bila terjadi musibah kecelakaan pada kendaraanya

- e. Pengemudi melakukan pertolongan pertama jika terjadi musibah kecelakaan yang mengakibatkan korban
 - f. Melaporkan peristiwa kecelakaan pada pimpinan perusahaan menurut cara-cara yang telah ditetapkan bersama-sama dengan kondektur
 - g. Berhenti pada tempat yang ditentukan
3. Petugas Pengamat Pemeriksa Angkutan
- a. Mengetahui prosedur pelaksanaan angkutan
 - b. Mengadakan penelitian, pengujian, penilaian atas keadaan yang sebenarnya dibandingkan dengan yang seharusnya dilakukan untuk selanjutnya dibuat laporan
- c. Manager Keuangan, SDM & Umum
- Menangani pemasukan dan pengeluaran, absensi dan data karyawan serta inventaris
- 1. Staff Keuangan
Koordinator keuangan dan registrasi perlengkapan data
 - 2. Staff SDM
Menangani data masuk, data keluar dan inventaris
 - 3. Kasir
 - a. Mengadakan pembukuan atau pencatatan terhadap setiap penerimaan dan pengeluaran uang perusahaan secara tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan

- b. Meminta pengesahaan atau melaporkan kepada PKA/PKK atas catatan atau pembukuan penerimaan dan pengeluaran uang perusahaan
 - c. Menolak segala bentuk pembayaran atau pengeluaran uang tanpa persetujuan pejabat PKA/PKK
 - d. Melakukan pencocokan laporan sisa kas yang seharusnya atau sebenarnya
- d. Manager Teknik

Mengatur segala macam perawatan dan perlengkapan bus. Serta memonitoring semua kegiatan aktivitas mekanik, rekayasa teknik dan pemeliharaan.

1. Staff Teknik

- a. Melaksanakan perawatan kendaraan atau bus sesuai dengan jadwal kerja
- b. Memeriksa kerusakan kendaraan atau bus sesuai dengan laporan pengemudi
- c. Melaporkan hasil pemeriksaan kepada atasan langsung
- d. Mengajukan permintaan suku cadang atau alat kelengkapan lainnya untuk perawatan atau perbaikan atas persetujuan atasan langsung

2. Pelaksana Teknik

- a. Melaksanakan perbaikan sesuai dengan perintah kerja
- b. Menyerahkan suku cadang lama atau bekas sesuai bukti pemakaian

- c. Memeriksa, memperbaiki, menyetel setiap kendaraan atau bus kembalinya dari dinas operasi
- d. Menyusuli kendaraan yang mendapat gangguan atau kerusakan ditengah perjalanan
- e. Menentukan barang-barang atau material yang harus diganti atau direparasi
- f. Menyerahkan kembali kendaraan yang telah diperiksa atau diperbaiki
- g. Menandatangani berita acara penyelesaian pekerjaan

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari 99 Karyawan pada Perum DAMRI Medan. Berikut gambaran umum dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lamanya bekerja.

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini yaitu dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	94	94,9%
2.	Perempuan	5	5,0%
Total		99	100%

Sumber: diolah oleh peneliti 2021

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa dari jumlah sampel sebanyak 99 karyawan pada Perum DAMRI Medan yang mendominasi pada

penelitian ini yaitu yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 94 karyawan dimana tingkat presentase sebesar 94,9%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 karyawan dengan tingkat presentase sebesar 5,0%. Hal tersebut disebabkan jenis pekerjaan yang disediakan pihak Perum DAMRI lebih banyak membutuhkan tenaga kerja pada jenis kelamin laki-laki dari pada perempuan.

b. Karakteristik Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini yang dilakukan pada Perum DAMRI Medan yaitu dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20-25 Tahun	5	5,0%
2.	26-35 Tahun	30	30,3%
3.	36-45 Tahun	39	39,3%
4.	>45 Tahun	25	25,2%
Total		99	100%

Sumber: diolah oleh peneliti 2021

Tabel 4.2 di atas menjelaskan bahwa, dari jumlah sampel sebanyak 99 karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini menunjukkan jumlah responden yang berusia 20-25 tahun yaitu berjumlah 5 orang dengan tingkat presentase sebesar 5,0%, responden yang berusia 26-35 tahun yaitu berjumlah 30 orang karyawan dengan tingkat presentase 30,3%, responden yang berusia 36-45 tahun yaitu berjumlah 39 orang karyawan dengan tingkat presentase sebesar 39,9%, dan sedangkan responden yang berusia di atas 45 tahun berjumlah 25 orang karyawan dengan tingkat presentase sebesar 25,2%. Dari tabel di atas dapat

disimpulkan bahwa karyawan pada Perum Damri Medan lebih mendominasi usia 36-45 tahun yang berjumlah 39 orang karyawan yang disebabkan jenis pekerjaan yang diberikan lebih banyak dibutuhkan yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja dan bertenaga.

c. Karakteristik Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini yaitu dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Paket C	22	22,2%
2	SMU/SMK	65	65,6%
3	Diploma (D3)	3	3,0%
4	Strata 1 (Sarjana)	8	8,0%
5	S2	1	1,0%
Total		99	100.0

Sumber: diolah oleh peneliti 2021

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa tingkat pendidikan paket C sebanyak 22 orang karyawan dengan tingkat presentase sebesar 22,2%, tingkat pendidikan SMU/SMK sederajat berjumlah 65 orang karyawan dengan tingkat presentase sebesar 65,6%, tingkat pendidikan Diploma (D3) berjumlah 3 orang karyawan dengan tingkat presentase sebesar 3,0%, tingkat pendidikan Strata 1 (Sarjana) berjumlah 8 orang karyawan dengan tingkat presentase sebesar 8,0% dan tingkat pendidikan S2 berjumlah 1 orang karyawan dengan tingkat presentase menunjukkan sebesar 1,0%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tingkat

pendidikan yang mendominasi pada Perum Damri Medan yaitu tingkat pendidikan SMU/SMK sederajat yang disebabkan jenis pekerjaan yang diberikan paling banyak seperti pengemudi, dan petugas pengawas angkutan.

d. Karakteristik Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini yaitu dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 Tahun	16	16,1%
2.	1-5 Tahun	28	28,2%
3.	> 5 Tahun	55	55,5%
Total		99	100,0

Sumber: diolah oleh peneliti 2021

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang telah bekerja dalam 1 tahun yaitu berjumlah 16 orang karyawan dengan tingkat presentase sebesar 16,1%, karyawan yang sudah bekerja 1-5 tahun berjumlah 28 orang karyawan dengan tingkat presentase sebesar 28,2%, dan karyawan yang lama bekerja lebih dari 5 tahun yaitu berjumlah 55 orang karyawan dengan tingkat presentase sebesar 55,5%. Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mendominasi bekerja paling lama yaitu sebanyak 55 karyawan yang telah mengabdikan diri untuk bekerja pada Perum Damri Medan.

5. Analisis Statistik Deskripsi

Analisis statistik deskripsi digunakan untuk mengetahui tentang ringkasan data penelitian. Adapun uraian data statistik dari seluruh data variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepribadian	99	23.00	46.00	34.3232	4.16454
Etika_Kerja	99	23.00	44.00	32.7172	4.41944
Lingkungan_Kerja	99	25.00	44.00	32.5657	3.67052
Produktivitas_Kerja	99	25.00	50.00	36.3232	4.27099
Valid N (listwise)	99				

Sumber: Data Primer diolah 2021

Data deskripsi statistik yang sudah diolah pada penelitian kali ini dapat dilihat pada tabel 4.5 di atas dengan uraian sebagai berikut

- a. Variabel kepribadian dengan sampel sebanyak 99 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 34,32 dengan nilai minimum sebesar 23,00 nilai maximum sebesar 46,00 dan nilai standar deviasi sebesar 4,164.
- b. Variabel Etika Kerja dengan sampel sebanyak 99 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 32.71, dengan nilai minimum sebesar 23,00 dan nilai maksimum sebesar 44,00 dan nilai standart deviasi sebesar 4,419.
- c. Variabel Lingkungan Kerja dengan sampel sebanyak 99 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 32,56, dengan nilai minimum sebesar 25,00 dan nilai maksimum sebesar 44,00 dan nilai standart deviasi sebesar 3,670.
- d. Variabel produktivitas dengan sampel sebanyak 99 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 36.32, dengan nilai minimum sebesar 25,00 dan nilai maksimum sebesar 50,00 dan nilai standart deviasi sebesar 4.270.

6. Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian

a. Penjelasan Responden Variabel Kepribadian (X1)

Penjelasan dari responden yang telah dilakukan pengolahan data pada variabel kepribadian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6 Penjelasan Responden Variabel Kepribadian (X1)

Indikator	Pertanyaan	Nilai 1		Nilai 2		Nilai 3		Nilai 4		Nilai 5		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ekstraversi atau Percaya diri	1. Apakah anda memiliki rasa percaya diri dengan sikap yang anda lakukan?	0	0.00	7	7.1	44	44.4	40	40.4	8	8.1	99	100
	2. Apakah anda memiliki karakter dalam penyelesaian pekerjaan anda?	0	0.00	3	3.0	58	58.6	31	31.3	7	7.1	99	100
Kemampuan bersepakat	1. Apakah anda Senang Bekerja Sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan?	0	0.00	3	3.0	53	53.5	39	39.4	4	4.0	99	100
	2. Apakah anda biasa melakukan pekerjaan bersama tim?	0	0.00	8	8.1	53	53.5	32	32.3	6	6.1	99	100
Sifat berhati-hati atau tanggung jawab	1. Apakah menurut anda karyawan yang bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?	0	0.00	6	6.1	46	46.5	44	44.4	3	3.0	99	100
	2. Apakah anda menyelesaikan Pekerjaan anda sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?	0	0.00	6	6.1	46	46.5	35	35.4	7	7.1	99	100

Indikator	Pertanyaan	Nilai 1		Nilai 2		Nilai 3		Nilai 4		Nilai 5		Total	
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%
Stabilitas emosi	1. Apakah anda selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan?	0	0.00	8	8.1	49	49.5	38	38.4	4	4.0	99	100
	2. Apakah anda mampu mengendalikan diri dalam bekerja?	0	0.00	4	4.0	54	54.5	38	38.4	3	3.0	99	100
Terbuka terhadap hal-hal baru	1. Apakah anda aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan anda?	0	0.00	3	3.0	47	47.5	43	43.4	6	6.1	99	100
	2. Apakah anda selalu berusaha mencari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan anda?	0	0.00	7	7.1	48	48.5	36	36.4	8	8.1	99	100

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan bahwa responden yang memilih pertanyaan adalah sebagai berikut:

- a. Apakah anda memiliki rasa percaya diri dengan sikap yang anda lakukan?. Responden memilih jawaban tidak setuju sebanyak 7 responden dengan tingkat presentase sebesar 7,1%. responden yang memilih kurang setuju sebanyak 44 dengan tingkat presentase sebesar 44,4%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 40 responden dengan tingkat presentase sebesar 40,4%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 8 responden dengan tingkat presentase 8.1%. dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa

- tingkat kepercayaan diri karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- b. Apakah anda memiliki karakter dalam penyelesaian pekerjaan anda. Responden memilih jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden dengan tingkat presentase sebesar 3,0%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 58 dengan tingkat presentase 58,6%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 31 responden dengan tingkat presentase sebesar 31,3%. jumlah responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 7 dengan tingkat presentase sebesar 7,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa karakter yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- c. Apakah anda Senang Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja dalam melakukan pekerjaan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden dengan tingkat presentase sebesar 3.0. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 53 responden dengan tingkat presentase sebesar 53.5. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 39 dengan tingkat presentase sebesar 39.4. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 4 responden dengan tingkat presentase sebesar 4.0. Hal tersebut menunjukkan bahwa rasa senang bekerja dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

- d. Apakah anda biasa melakukan pekerjaan bersama tim. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 8 dengan tingkat presentase sebesar 8,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 53 dengan tingkat presentase 53,5%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 32 dengan tingkat presentase sebesar 32,3%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 6 dengan tingkat presentase sebesar 6,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang senang bekerja dalam tim dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- e. Apakah menurut anda karyawan yang bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 6 dengan tingkat presentase sebesar 6,1%. responden dengan yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 46 dengan tingkat presentase sebesar 46,5%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 44 dengan tingkat presentase sebesar 44,4%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 3 dengan tingkat presentase sebesar 3,0%. hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- f. Apakah anda menyelesaikan Pekerjaan anda sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 6 dengan tingkat presentase sebesar 6,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 46 dengan tingkat presentase sebesar 46,5%. responden yang memilih jawaban

- setuju sebanyak 35 dengan tingkat presentase 35,4%. responden dengan yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 7 dengan tingkat presentase 7,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- g. Apakah anda selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 8 dengan tingkat presentase 8,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 49 dengan tingkat presentase sebesar 49,5%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 38 dengan tingkat presentase sebesar 38,4%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 4 dengan tingkat presentase sebesar 4,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang selalu tenang dalam hal yang terjadi dalam pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan
- h. Apakah anda mampu mengendalikan diri dalam bekerja. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden dengan tingkat presentase sebesar 4,0%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 54 dengan tingkat presentase sebesar 54,5%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 38 dengan tingkat presentase sebesar 38,4%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 3 dengan tingkat presentase sebesar 3,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang mampu mengendalikan

diri dalam bekerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

- i. Apakah anda aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan anda. Jumlah responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 3 dengan tingkat presentase sebesar 3,0%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 47 dengan tingkat presentase sebesar 47,5%. responden yang memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 43 dengan tingkat presentase sebesar 43,4%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 6 dengan tingkat presentase 6,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang aktif dalam mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- j. Apakah anda selalu berusaha mencari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan anda. Jumlah responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 7 responden dengan tingkat presentase sebesar 7,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 48 dengan tingkat presentase sebesar 48,5%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 36 dengan tingkat presentase sebesar 36,4%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 8 dengan tingkat presentase sebesar 8,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang berusaha mencari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Penjelasan Responden Variabel Etika Kerja (X2)

Penjelasan dari responden yang telah dilakukan pengolahan data pada variabel Etika Kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.6 Penjelasan Responden Variabel Etika Kerja (X2)

Indikator	Pertanyaan	Nilai 1		Nilai 2		Nilai 3		Nilai 4		Nilai 5		Total	
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%
Kerja keras	1. Apakah anda giat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada anda?	1	1.0	14	14.1	48	48.5	34	34.3	2	2.0	99	100
	2. Apakah anda berusaha bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan?	0	0.00	6	6.1	58	58.6	33	33.3	2	2.0	99	100
Disiplin	1. Apakah anda datang dan pulang kerja dengan tepat waktu?	0	0.00	5	5.1	61	61.6	32	32.3	1	1.0	99	100
	2. Apakah anda mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	0	0.00	9	9.1	67	67.7	22	22.2	1	1.0	99	100
Jujur	1. Apakah anda merasa seluruh karyawan selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang di embankan	0	0.00	14	14.1	49	49.5	36	36.4	0	0.00	99	100
	2. Apakah anda menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan	0	0.00	13	13.1	57	57.6	28	28.3	1	1.0	99	100
Tanggung jawab	1. Apakah anda melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0	0.00	10	10.1	56	56.6	32	32.3	1	1.0	99	100
	2. Apakah anda menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?	0	0.00	6	6.1	47	47.5	45	45.5	1	1.0	99	100

Indikator	Pertanyaan	Nilai 1		Nilai 2		Nilai 3		Nilai 4		Nilai 5		Total	
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%
Tekun	1. Apakah anda Sebagai seorang karyawan anda tekun dalam melaksanakan pekerjaan?	0	0.00	8	8.1	46	46.5	44	44.4	1	1.0	99	100
	2. Apakah anda Sebagai karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik?	0	0.00	10	10.1	51	51.5	36	36.4	2	2.0	99	100

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan bahwa responden yang memilih pertanyaan adalah sebagai berikut:

- a. Apakah anda giat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada anda. Responden memilih jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. responden yang memilih tidak setuju sebanyak 14 responden dengan tingkat presentase sebesar 14,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 48 dengan tingkat presentase sebesar 48,5%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 34 responden dengan tingkat presentase 34,3%. responden yang memilih jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 2 responden dengan tingkat presentase sebesar 2,0%. dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang tidak dilakukan dengan giat dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- b. Apakah anda berusaha bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 6 responden dengan tingkat presentase sebesar 6,1%. Responden yang memilih jawaban kurang setuju Sebanyak 58

- responden dengan tingkat presentase sebesar 58,6%. Responden yang memilih jawaban setuju 33 dengan tingkat presentase sebesar 33,3%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 2 responden dengan tingkat presentase sebesar 2,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa penyelesaian pekerjaan dengan tidak bekerja keras dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- c. Apakah anda datang dan pulang kerja dengan tepat waktu. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden dengan tingkat presentase sebesar 5,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 61 dengan tingkat presentase sebesar 61,6%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 32 dengan tingkat presentase sebesar 32,3%. responden yang memilih jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- d. Apakah anda mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju yaitu sebanyak 9 responden dengan tingkat presentase sebesar 9,1%. Responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 67 responden dengan tingkat presentase sebesar 67,7%. Responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 22 responden dengan tingkat presentase sebesar 22,2%. Responden yang memilih jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Hal

- tersebut menyatakan bahwa karyawan yang tidak dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- e. Apakah anda merasa seluruh karyawan selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang di embankan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 14 responden dengan tingkat presentase sebesar 14,1%. Responden yang memilih jawaban kurang setuju yaitu sebanyak 49 dengan tingkat presentase sebesar 49,5%. responden yang memilih jawaban setuju yaitu sebanyak 36 dengan tingkat presentase sebesar 36,4. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan
- f. Apakah anda menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 13 dengan tingkat presentase sebesar 13,1%. responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 57 dengan tingkat presentase sebesar 57,6%. responden yang memilih jawaban setuju sebesar 28 dengan tingkat presentase sebesar 28,3%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah ditentukan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- g. Apakah anda melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 10

- responden dengan tingkat presentase sebesar 10,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju 56 responden dengan tingkat presentase sebesar 55,6%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 32 responden dengan tingkat presentase sebesar 32,3%. responden yang memilih jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 1 dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang tidak melakukan pekerjaan penuh dengan tanggung jawab dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- h. Apakah anda menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 6 responden dengan tingkat presentase sebesar 6,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 47 dengan tingkat presentase sebesar 47,5%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 45 dengan tingkat presentase sebesar 45,5%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Hal ini menyatakan bahwa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- i. Apakah anda Sebagai seorang karyawan anda tekun dalam melaksanakan pekerjaan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 8 responden dengan tingkat presentase sebesar 8,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 46 responden dengan tingkat presentase sebesar 46,5%. responden yang

memilih jawaban setuju sebanyak 44 dengan tingkat presentase sebesar 44,4%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang tidak tekun dalam pekerjaannya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

- j. Apakah anda Sebagai pegawai sudah melakukan pekerjaan dengan baik. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 10 dengan tingkat presentase sebesar 10,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 51 responden dengan tingkat presentase sebesar 51,5%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 36 responden dengan tingkat presentase sebesar 36,4%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 2 responden dengan tingkat presentase sebesar 2,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

c. Penjelasan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Penjelasan dari responden yang telah dilakukan pengolahan data pada variabel lingkungan kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.8 Penjelasan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	Pertanyaan	Nilai 1		Nilai 2		Nilai 3		Nilai 4		Nilai 5		Total	
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Pengawasan	1. Apakah dengan adanya pengawasan meminimalkan anda dalam melakukan kesalahan dalam bekerja?	0	0.00	2	2.0	53	53.5	43	43.4	1	1.0	99	100
	2. Apakah anda merasa pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada karyawan?	0	0.00	5	5.1	53	53.5	40	40.4	1	1.0	99	100
Suasana kerja	1. Apakah dilingkungan kerja anda merasa nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada?	0	0.00	11	11.1	67	67.7	20	20.2	1	1.0	99	100
	2. Apakah anda merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan yang memadai/ baik?	0	0.00	11	11.1	60	60.6	27	27.3	1	1.0	99	100
Sistem pemberian imbalan	1. Apakah sistem imbalan yang diberikan kepada anda sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada anda?	0	0.00	15	15.2	55	55.6	28	28.3	1	1.0	99	100
	2. Apakah imbalan yang diberikan oleh perusahaan membuat anda bekerja dengan baik?	0	0.00	11	11.1	71	71.7	17	17.2	0	0.00	99	100
Rasa aman	1. Apakah anda merasa keamanan dilingkungan kerja membuat anda tenang dalam bekerja?	0	0.00	7	7.1	64	64.6	27	27.3	1	1.0	99	100
	2. Apakah Keamanan ditempat kerja dapat membuat anda bekerja dengan nyaman?	0	0.00	5	5.1	53	53.5	41	41.4	0	0.00	99	100

Indikator	Pertanyaan	Nilai 1		Nilai 2		Nilai 3		Nilai 4		Nilai 5		Total	
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Hubungan dengan pegawai lain	1. Apakah pegawai menjalin hubungan yang harmonis dengan pegawai lainnya?	0	0.00	4	4.0	63	63.6	31	31.3	1	1.0	99	100
	2. Apakah pegawai pernah memiliki konflik dengan pegawai lainnya?	0	0.00	7	7.1	49	49.5	42	42.4	1	1.0	99	100

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan bahwa responden yang memilih pertanyaan adalah sebagai berikut:

- a. Apakah dengan adanya pengawasan meminimalkan anda dalam melakukan kesalahan dalam bekerja. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden dengan tingkat presentase sebesar 2,0%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 53 responden dengan tingkat presentase sebesar 53,5%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 43 responden dengan tingkat presentase sebesar 43,2%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Apakah anda merasa pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada karyawan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden dengan tingkat presentase sebesar 5,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 53 responden dengan tingkat presentase sebesar 53,5%. responden yang

- memilih jawaban setuju sebanyak 40 responden dengan tingkat presentase sebesar 40,4%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa pimpinan yang melakukan pengawasan langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- c. Apakah dilingkungan kerja anda merasa nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 11 responden dengan tingkat presentase sebesar 11,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 68 responden dengan tingkat presentase sebesar 67,7%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 20 responden dengan tingkat presentase sebesar 20,2%. reresponden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Hal ini menyatakan bahwa tempat kondisi lingkungan yang bersih dan nyaman dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- d. Apakah anda merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan yang memadai/baik. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 11 responden dengan tingkat presentase sebesar 11,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 60 responden dengan tingkat presentase sebesar 60,6%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 27 responden dengan tingkat presentase sebesar 27,3%. responden yang

- memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa fasilitas dan bidang pekerjaan yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- e. Apakah sistem imbalan yang diberikan kepada anda sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada anda. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 15 dengan tingkat presentase sebesar 15,2%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 55 responden dengan tingkat presentase sebesar 55,6%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 28 responden dengan tingkat presentase sebesar 28,3%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. hal tersebut menyatakan bahwa sistem imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- f. Apakah imbalan yang diberikan oleh perusahaan membuat anda bekerja dengan baik. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 11 responden dengan tingkat presentase sebesar 11,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 71 responden dengan tingkat presentase sebesar 71,7%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 17 responden dengan tingkat presentase sebesar 17,2%. Hal tersebut menyatakan bahwa imbalan yang baik yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

- g. Apakah anda merasa keamanan dilingkungan kerja membuat anda tenang dalam bekerja. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 7 responden dengan tingkat presentase sebesar 7,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 64 responden dengan tingkat presentase sebesar 64,6%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 27 responden dengan tingkat presentase sebesar 27,3%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa keamanan dilingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- h. Apakah Keamanan ditempat kerja dapat membuat anda bekerja dengan nyaman. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden dengan tingkat presentase sebesar 5,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 54 responden dengan tingkat presentase sebesar 53,5%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 41 responden dengan tingkat presentase sebesar 41,4%. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan sistem keamanan yang nyaman di tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- i. Apakah pegawai menjalin hubungan yang harmonis dengan pegawai lainnya. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden dengan tingkat presentase sebesar 4,0%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 63 responden dengan tingkat presentase sebesar 63,6%. responden yang memilih jawaban

setuju sebanyak 31 responden dengan tingkat presentase sebesar 31,3%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Hal ini menyatakan bahwa hubungan yang harmonis sesama karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

- j. Apakah semua pegawai belum pernah memiliki konflik dengan pegawai lainnya. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 7 responden dengan tingkat presentase sebesar 7,1%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 49 responden dengan tingkat presentase sebesar 49,5%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 42 responden dengan tingkat presentase sebesar 42,4%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 1 dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa karyawan yang belum pernah memiliki konflik dengan pegawai lainnya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

d. Penjelasan Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Penjelasan dari responden yang telah dilakukan pengolahan data pada variabel produktivitas kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 dibawah ini.

Tabel 4.9 Penjelasan Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Indikator	Pertanyaan	Nilai 1		Nilai 2		Nilai 3		Nilai 4		Nilai 5		Total	
		f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Kemampuan	1. Apakah tingkat pekerjaan yang tinggi menentukan anda untuk dapat menyelesaikan dengan tepat waktu?	1	1.0	1	1.0	43	43.4	48	48.5	6	6.1	99	100

Indikator	Pertanyaan	Nilai 1		Nilai 2		Nilai 3		Nilai 4		Nilai 5		Total	
		F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%
	2. Apakah sedikitnya pengalaman yang dimiliki mengakibatkan anda sulit menyelesaikan pekerjaan?	0	0.00	3	3.0	38	38.4	53	53.5	5	5.1	99	100
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	1. Apakah motivasi yang tinggi tentu meningkatkan keinginan anda untuk menyelesaikan pekerjaan?	0	0.00	2	2.0	32	32.3	61	61.6	4	4.0	99	100
	2. Apakah rekan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan?	0	0.00	1	1.0	33	33.3	55	55.6	10	10.1	99	100
Semangat Kerja	1. Apakah posisi jabatan yang diberikan perusahaan, membuat anda semangat dalam menyelesaikan pekerjaan?	0	0.00	2	2.0	36	36.4	56	56.6	5	5.1	99	100
	2. Apakah keinginan yang sangat kuat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	0	0.00	3	3.0	35	35.4	54	54.5	7	7.1	99	100
Pengembangan Diri	1. walaupun anda pegawai kantor namun anda bisa menyelesaikan pendidikan selanjutnya?	0	0.00	3	3.0	42	42.2	47	47.5	7	7.1	99	100
	2. Apakah promosi jabatan yang diberikan pihak perusahaan dapat memberikan pengembangan diri anda dalam bekerja?	0	0.00	2	2.0	40	40.4	51	51.5	6	6.1	99	100
Efisiensi	1. Apakah peralatan kerja yang disediakan perusahaan dapat memberikan efisiensi waktu penyelesaian kerja?	0	0.00	4	4.0	35	35.4	54	54.5	6	6.1	99	100

Indikator	Pertanyaan	Nilai 1		Nilai 2		Nilai 3		Nilai 4		Nilai 5		Total	
		F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Efisiensi	2. Apakah, menerapkan kedisiplinan adalah bagian dari efisiensi waktu kerja anda?	0	0.00	2	2.0	42	42.4	50	50.5	5	5.1	99	100

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan dari tabel 4.9 di atas maka dapat diuraikan bahwa responden memilih pertanyaan adalah sebagai berikut:

- a. Apakah tingkat pekerjaan yang tinggi menentukan anda untuk dapat menyelesaikan dengan tepat waktu. Responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. Responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 43 responden dengan tingkat presentase sebesar 43,4%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 48 responden dengan tingkat presentase sebesar 48,5%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden dengan tingkat presentase sebesar 6,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa tingkat pekerjaan yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- b. Sedikitnya pengalaman yang dimiliki mengakibatkan anda sulit menyelesaikan pekerjaan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden dengan tingkat presentase sebesar 3,0%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 38 responden dengan tingkat presentase sebesar 38,4%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 53 responden dengan tingkat presentase sebesar 53,5%. responden yang memilih jawaban sangat

- setuju sebanyak 5 dengan tingkat presentase sebesar 5,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa Pengalaman yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- c. Motivasi yang tinggi tentu meningkatkan keinginan anda untuk menyelesaikan pekerjaan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden dengan tingkat presentase sebesar 2,0%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 32 responden dengan tingkat presentase sebesar 32,3%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 61 dengan tingkat presentase sebesar 61,6%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 4 responden dengan tingkat presentase sebesar 4,0%. Hal tersebut menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- d. Rekan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden dengan tingkat presentase sebesar 1,0%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 33 responden dengan tingkat presentase sebesar 33,3%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 55 responden dengan tingkat presentase sebesar 55,6%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden dengan tingkat presentase sebesar 10,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa rekan kerja yang baik di tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

- e. Posisi jabatan yang diberikan perusahaan membuat anda semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden dengan tingkat presentase sebesar 2,0%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 36 responden dengan tingkat presentase sebesar 36,4%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 56 responden dengan tingkat presentase sebesar 56,6%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 5 responden dengan tingkat presentase sebesar 5,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa posisi jabatan yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- f. Keinginan yang sangat kuat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden dengan tingkat presentase sebesar 3,0%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 35 responden dengan tingkat presentase sebesar 35,4%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 54 responden dengan tingkat presentase sebesar 54,5%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 7 responden dengan tingkat presentase sebesar 7,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa Keinginan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- g. Walaupun anda pegawai kantor namun anda bisa menyelesaikan pendidikan selanjutnya. Responden yang memilih jawaban jawaban

tidak setuju sebanyak 3 dengan tingkat presentase sebesar 3,0%. responden yang memilih jawaban kurang sebanyak 42 responden dengan tingkat presentase sebesar 42,4% . responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 47 responden dengan tingkat presentase sebesar 47,5%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 7 responden dengan tingkat presentase sebesar 7,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa Pegawai kantor juga dapat menyelesaikan pendidikan selanjutnya.

- h. Promosi jabatan yang diberikan pihak perusahaan dapat memberikan pengembangan diri anda dalam bekerja. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden dengan tingkat presentase sebesar 2,0%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 40 responden dengan tingkat presentase sebesar 40,4%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 51 responden dengan tingkat presentase sebesar 51,5%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden dengan tingkat presentase sebesar 6,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
- i. Apakah peralatan kerja yang disediakan perusahaan dapat memberikan efisiensi waktu penyelesaian kerja. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden dengan tingkat presentase sebesar 4,0%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 35 responden dengan tingkat presentase sebesar

35,4%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 54 responden dengan tingkat presentase sebesar 54,5%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden dengan tingkat presentase sebesar 6,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa Peralatan kerja yang disediakan perusahaan mendukung penyelesaian kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

- j. Menerapkan kedisiplinan adalah bagian dari efisiensi waktu kerja anda. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden dengan tingkat presentase sebesar 2,0%. responden yang memilih jawaban kurang setuju sebanyak 42 responden dengan tingkat presentase sebesar 42,4%. responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 50 responden dengan tingkat presentase sebesar 50,5%. responden yang memilih jawaban sangat setuju sebanyak 5 responden dengan tingkat presentase sebesar 5,1%. Hal tersebut menyatakan bahwa penerapan kedisiplinan merupakan bagian dari efisiensi waktu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

B. Uji Kualitas Data

Setelah data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diberikan kepada responden maka data tersebut dilakukan uji kualitas data, uji ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan sebuah kuesioner yang digunakan. Dengan dilakukannya uji ini maka akan diketahui kualitas data apakah layak

untuk dilakukan uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, layak atau tidak.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu pernyataan di dalam kuesioner yang sudah dibuat yang mau diteliti (Ghozali 2018). mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel dengan nilai $>0,361$

a. Uji validitas variabel kepribadian

Uji validitas pada variabel kepribadian (X1) dapat dilihat pada tabel

4.10 dibawah ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian

No	Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Sig-2 (tailed)</i>	Keterangan
1.	Apakah anda memiliki rasa percaya diri dengan sikap yang anda lakukan?	0,596	0,000	Valid
2.	Apakah anda memiliki karakter dalam penyelesaian pekerjaan anda?	0,609	0,000	Valid
3.	Apakah anda Senang Bekerja Sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan?	0,596	0,000	Valid
4.	Apakah anda biasa melakukan pekerjaan bersama tim?	0,639	0,000	Valid
5.	Apakah menurut anda karyawan yang bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?	0,612	0,000	Valid
6.	Apakah anda menyelesaikan Pekerjaan anda sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?	0,596	0,000	Valid
7.	Apakah anda selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan?	0,677	0,000	Valid
8.	Apakah anda mampu mengendalikan diri dalam bekerja?	0,609	0,000	Valid
9.	Apakah anda aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan anda?	0,568	0,000	Valid
10.	Apakah anda selalu berusaha mencari cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan anda?	0,509	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, hasil dari 10 pertanyaan variabel kepribadian secara keseluruhan dinyatakan valid. Hal tersebut

dikarenakan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361. Dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dari seluruh pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji validitas variabel etika kerja

Uji validitas pada variabel etika kerja (X2) dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja

No	Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Sig-2 (tailed)</i>	Keterangan
1.	Apakah anda giat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada anda?	0,697	0,000	Valid
2.	Apakah anda berusaha bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan?	0,688	0,000	Valid
3.	Apakah anda datang dan pulang kerja dengan tepat waktu?	0,682	0,000	Valid
4.	Apakah anda mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan?	0,724	0,000	Valid
5.	Apakah anda merasa seluruh karyawan selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang di embankan?	0,790	0,000	Valid
6.	Apakah anda menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan	0,746	0,000	Valid
7.	Apakah anda melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab?	0,735	0,000	Valid
8.	Apakah anda menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?	0,699	0,000	Valid
9.	Apakah anda Sebagai seorang karyawan anda tekun dalam melaksanakan pekerjaan?	0,606	0,000	Valid
10.	Apakah anda Sebagai karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik?	0,496	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil dari 10 pertanyaan variabel etika kerja secara keseluruhan dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361. Dan nilai signifikan

lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dari seluruh pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji validitas variabel lingkungan kerja

Uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X3) dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Sig-2 (tailed)</i>	Keterangan
1.	Apakah dengan adanya pengawasan meminimalkan anda dalam melakukan kesalahan dalam bekerja?	0,578	0,000	Valid
2.	Apakah anda merasa pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada karyawan?	0,525	0,000	Valid
3.	Apakah dilingkungan kerja anda merasa nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada?	0,671	0,000	Valid
4.	Apakah anda merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan yang memadai/baik?	0,755	0,000	Valid
5.	Apakah sistem imbalan yang diberikan kepada anda sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada anda?	0,698	0,000	Valid
6.	Apakah imbalan yang diberikan oleh perusahaan membuat anda bekerja dengan baik?	0,652	0,000	Valid
7.	Apakah anda merasa keamanan dilingkungan kerja membuat anda tenang dalam bekerja?	0,529	0,000	Valid
8.	Apakah Keamanan ditempat kerja dapat membuat anda bekerja dengan nyaman?	0,612	0,000	Valid
9.	Apakah pegawai menjalin hubungan yang harmonis dengan pegawai lainnya?	0,561	0,000	Valid
10.	Apakah semua pegawai belum pernah memiliki konflik dengan pegawai lainnya?	0,590	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, hasil dari 10 pertanyaan variabel lingkungan kerja secara keseluruhan dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361. Dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dari seluruh pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian.

d. Uji validitas variabel produktivitas kerja

Uji validitas pada variabel lingkungan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No	Pertanyaan	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Sig-2 (tailed)</i>	Keterangan
1.	Apakah tingkat pekerjaan yang tinggi menentukan anda untuk dapat menyelesaikan dengan tepat waktu?	0,703	0,000	Valid
2.	Apakah sedikitnya pengalaman yang dimiliki mengakibatkan anda sulit menyelesaikan pekerjaan?	0,645	0,000	Valid
3.	Apakah motivasi yang tinggi tentu meningkatkan keinginan anda untuk menyelesaikan pekerjaan?	0,637	0,000	Valid
4.	Apakah rekan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan?	0,671	0,000	Valid
5.	Apakah posisi jabatan yang diberikan perusahaan, membuat anda semangat dalam menyelesaikan pekerjaan?	0,705	0,000	Valid
6.	Apakah keinginan yang sangat kuat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?	0,665	0,000	Valid
7.	Walaupun anda pegawai kantor namun anda bisa menyelesaikan pendidikan selanjutnya?	0,596	0,000	Valid
8.	Apakah promosi jabatan yang diberikan pihak perusahaan dapat memberikan pengembangan diri anda dalam bekerja?	0,739	0,000	Valid
9.	Apakah peralatan kerja yang disediakan perusahaan dapat memberikan efisiensi waktu penyelesaian kerja?	0,680	0,000	Valid
10.	Apakah menerapkan kedisiplinan adalah bagian dari efisiensi waktu kerja anda?	0,634	0,000	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, hasil dari 10 pertanyaan variabel lingkungan kerja secara keseluruhan dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361. Dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. sehingga dapat disimpulkan dari seluruh pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tahap kedua pada uji kualitas data yaitu uji reliabilitas yang mana uji ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner yang digunakan telah atau handal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Ghozali (2018) berpendapat bahwa Reliabilitas merupakan sebuah kuesioner yang dinyatakan reliabel dimana jawaban atas pernyataan tetap stabil maupun konsisten dari waktu ke waktu. Uji realibitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *internal consistency reliability* yang menggunakan *alphacronbach* untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar 0,60. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N Of Item	Keterangan
Kepribadian (X1)	0,802	10	Reliabel
Etika Kerja (X2)	0,873	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,820	10	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,861	10	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, menerangkan bahwa semua variabel telah reliabel dan dapat dikategorikan memiliki reliabilitas yang baik karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

C. Uji Asumsi Klasik

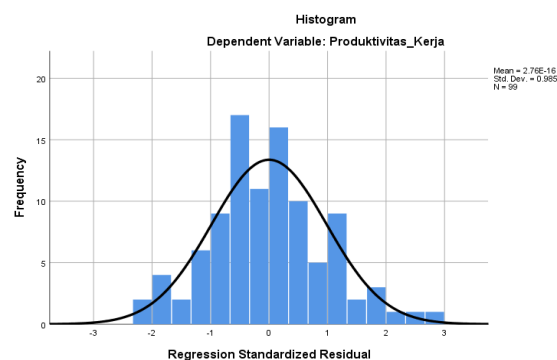
Tujuan menggunakan uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan atau tidak.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui dalam model regresi apakah variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

a. Uji Histogram

Data dapat dikatakan normal jika bentuk kurva mempunyai kemiringan yang cenderung seimbang atau garis membentuk lonceng dan ditengah. Data dikatakan tidak berdistribusi normal bila garis membentuk lonceng dan tidak miring ke kiri dan ke kanan. Hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini:



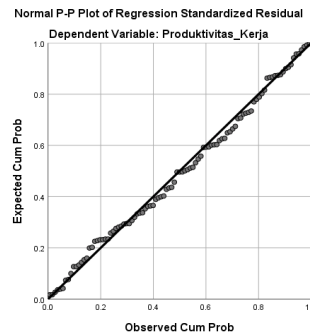
Gambar 4.2 Hasil Uji Histogram

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Gambar 4.2 tersebut di atas, menunjukkan bahwa gambar pada garis yang membentuk lonceng, terlihat tidak melenceng kekanan dan kekiri. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa data telah berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Probability Plot

Hasil yang telah dilakukan terhadap pengujian probability plot pada penelitian ini yaitu dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini:



Gambar 4.3. Hasil Uji Probability Plot

Sumber : Data diolah peneliti 2021

Gambar 4.3 di atas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan tidak ada yang jauh dari garis tersebut. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

c. Uji Kolmogorof Smirnov

Hasil yang dilakukan dari pengujian *Kolmogorof Smirnov* dalam penelitian ini berdasarkan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan sebagai pengambilan keputusan. Dimana jika signifikansi $> 0,05$ maka distribusi data normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Hasil yang telah dilakukan pada pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorof Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94742863
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.047
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

sumber : Data diolah peneliti 2021

Tabel 4.15 tersebut di atas, menunjukkan hasil pengujian olah data dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mengetahui pengujian model regresi apakah dapat ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Pengujian ini dapat dilihat pada nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.144	3.368		.933	.353		
	Kepribadian	.509	.080	.496	6.402	.000	.834	1.199
	Etika_Kerja	.181	.076	.187	2.384	.019	.817	1.224
	Lingkungan_Kerja	.301	.089	.259	3.374	.001	.853	1.172

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data Diolah peneliti 2021

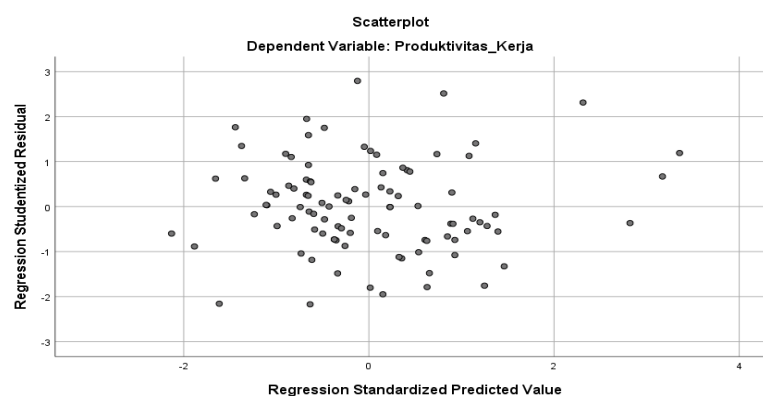
Berdasarkan tabel 4.16 di atas, hasil uji multikolinieritas telah menunjukkan nilai dar $X1 = 0.834$, $X2 = 0.817$ dan $X3 = 0.853$ hal tersebut lebih besar dari 0.10, sedangkan nilai VIF setiap variabel bebas $X1 = 1.199$, $X2 = 1.224$ dan $X3 = 1.172$ lebih kecil dari nilai 10. Maka dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan suatu model regresi dengan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara dalam mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan.

a. Grafik *Scatter Plot*

Uji heteroskedastisitas yang dapat dilakukam pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *Scatter Plot* yang dapat dilihat pada Gambar 4.4 dibawah ini:



Gambar 4.4 Hasil Uji Scatter Plot
Sumber: Data diolah peneliti 2021

Gambar 4.4 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian dari uji Heteroskedastisitas dengan metode *Scatter plot* menunjukkan bahwa data menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu dan menjauhi titik 0. Dari hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan terbebas dari heteroskedastisitas.

b. Uji Glejser

Uji Heterokedastisitas dengan menggunakan metode *glesjer* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.945	2.030		.466	.643
	Kepribadian	.080	.048	.183	1.665	.099
	Etika_Kerja	-.069	.046	-.168	-1.511	.134
	Lingkungan_Kerja	.027	.054	.055	.504	.615

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Tabel 4.17 di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil dari pengujian Heterokedastisitas dengan menggunakan metode *glejser* menunjukkan nilai signifikansi variabel kepribadian sebesar $0.099 > 0.05$, nilai signifikansi Variabel Etika Kerja sebesar $0.134 > 0.05$ dan nilai signifikansi variabel Lingkungan kerja sebesar $0.615 > 0.05$. dari data tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tidak terjadi Heteroskedastisitas.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Model Penelitian

Model yang dilakukan pada penelitian ini yaitu menggunakan regresi linier berganda. Model ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Untuk mengetahui model tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.144	3.368		.933	.353
	Kepribadian	.509	.080	.496	6.402	.000
	Etika_Kerja	.181	.076	.187	2.384	.019
	Lingkungan_Kerja	.301	.089	.259	3.374	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Tabel 4.18 di atas, hasil uji koefisien regresi linier berganda menunjukkan nilai yang terdapat pada kolom *Unstandardized Coefficients* pada kolom B menunjukkan bahwa terdapat persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 3,144 + 0,509 X_1 + 0,181 X_2 + 0,301 X_3 + \epsilon$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan secara jelas bahwa nilai konstanta (a) sebesar 3,144 yang berarti jika tidak ada variabel Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja, maka nilai produktivitas

kerja akan naik sebesar 3,144 satuan. Variabel Kepribadian (X1) sebesar 0,509 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel Kepribadian sebesar 1 satuan, maka nilai Produktivitas Kerja akan naik sebesar 0,509 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Variabel Etika Kerja (X2) sebesar 0,181 bernilai positif yang berarti setiap kenaikan variabel Etika Kerja sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja akan naik sebesar 0,181 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap. Variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,301 bernilai positif yang berarti setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan, maka nilai produktivitas kerja akan naik sebesar 0,301 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas (kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Bentuk pengujian sebagai berikut:

$H_0: b_1: b_2: b_3 = 0$ yang artinya variabel Kepribadian, Etika Kerja Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Damri Medan.

$H_1: b_1: b_2: b_3 \neq 0$ yang artinya variabel Kepribadian, Etika Kerja Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Damri Medan.

Pada penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%.

H_0 Diterima apabila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 Diterima apabila : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Uji parsial (Uji t) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

Tabel 4.19 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.144	3.368		.933	.353
	Kepribadian	.509	.080	.496	6.402	.000
	Etika_Kerja	.181	.076	.187	2.384	.019
	Lingkungan_Kerja	.301	.089	.259	3.374	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: Data Diolah peneliti 2021

Tabel 4.19 di atas, menunjukkan hasil pengolahan data dari uji t dapat dilihat bahwa nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $n - k = 99 - 4 = 95$ adalah 1,98525. Dapat disimpulkan hasil pengujian olah data daari uji t menunjukkan sebgai berikut:

- Berdasarkan tabel 4.19 di atas, variabel kepribadian memiliki t_{hitung} sebesar 6,402 dan t_{tabel} sebesar 1,98525 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,402 > 1,98525$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perum DAMRI Medan.
- Berdasarkan tabel 4.19 di atas, variabel etika kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,384 dan t_{tabel} sebesar 1,98525 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,384 > 1,98525$)

dengan sig. $0,019 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perum DAMRI Medan.

- c. Berdasarkan tabel 4.19 di atas, variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,374 dan t_{tabel} sebesar 1,98525 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,374 > 1,98525$) dengan sig $0,001 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perum DAMRI Medan.

3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F yaitu digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk dari pengujian ini yaitu sebagai berikut.

$H_0: b_1:b_2 : b_3 = 0$, artinya Kepribadian, Etika Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perum DAMRI Medan.

$H_1: b_1:b_2 :b_3 \neq 0$, artinya Kepribadian, Etika Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perum DAMRI Medan.

Pada penelitian ini nilai F_{hitung} akan di bandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan $(\alpha) = 5\%$. Kriteria penilain hipotesis pada uji F adalah:

H_1 Diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

H_0 Diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut ini:

Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	936.298	3	312.099	34.826	.000 ^b
	Residual	851.359	95	8.962		
	Total	1787.657	98			
a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepribadian, Etika_Kerja						

Sumber: Data Diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, hasil dari uji pengolahan data di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 34.826 pada derajat bebas (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dengan derajat bebas (df_2) = $n - k = 99 - 4 = 95$, dimana n = jumlah sampel, k = variabel, maka nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0,05 adalah 2,70 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 34.826 > F_{tabel} 2,70$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana variabel kepribadian (X1), etika kerja (X2) dan lingkungan kerja karyawan (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Perum DAMRI Medan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 dapat digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dimana $0 < R^2 < 1$, jika nilai koefisien determinasi semakin besar maka akan semakin baik pula

kemampuan dalam menerangkan variabel terikat, hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.21 dibawah ini:

Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.509	2.99361
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepribadian, Etika_Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja				

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Tabel 4.21 di atas, menerangkan bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,509. Sehingga menunjukkan bahwa 50,9% variabel Produktivitas (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepribadian (X1), variabel Etika Kerja (X2) dan variabel Lingkungan Kerja (X3) sedangkan sisanya 49,1% merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti keterampilan, motivasi, tingkat penghasilan dan lain sebagainya. Dimana keterampilan yang kurang dimiliki karyawan dalam bidangnya dapat berpengaruh terhadap produktivitas, motivasi yang kurang diberikan kepada karyawan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan tingkat penghasilan karyawan yang tidak sesuai juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil dari pengujian uji t secara parsial, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari variabel kepribadian sebesar 6,402 dengan nilai

signifikan 0,000 oleh karena hal tersebut maka dapat disimpulkan t_{hitung} 6,402 t_{tabel} sebesar 1,98525. Hasil dari uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,402 > 1,98525). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, dimana kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Medan. Adapun hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Medan dan memiliki hasil yang sama dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wirawan (2017) yang melakukan penelitian tentang “Kepribadian Dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kepala Sekolah SD di Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur” dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada kepala sekolah SD di Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.

Latar belakang permasalahan pada penelitian ini sejalan dengan pembahasan tentang permasalahan adalah terjadinya sikap ingin cepat selesai dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga resiko pekerjaan tidak diperhatikan, kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut tentu dapat mengakibatkan

kurang efektifnya pencapaian produktivitas yang dihasilkan karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas, karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan batasan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dan meningkatkan rasa tanggung jawab pada diri karyawan.

2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil dari pengujian uji t secara parsial, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari variabel Etika Kerja sebesar 2,384 dengan nilai signifikan 0,019 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 2,384 dan t_{tabel} 1,98525. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,384 > 1,98525$). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Jadi hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, dimana etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI Medan. Adapun hipotesis dari penelitian ini menyatakan bahwa Etika berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI Medan dan memiliki hasil yang sama dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lubis (2019), yang meneliti tentang “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara Medan”. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel

etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara Medan.

Latar belakang permasalahan pada penelitian ini sejalan dengan pembahasan tentang permasalahan Etika Kerja karyawan dimana kurang disiplinnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sedikitnya jumlah hari kerja yang dipenuhi karyawan yang menyebabkan banyaknya jumlah absensi karyawan yang terdiri dari tidak hadir tanpa keterangan, sakit, cuti. Hal tersebut tentu dapat mengakibatkan kurang efektifnya pencapaian produktivitas yang dihasilkan karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas, karyawan harus lebih disiplin dalam waktu kehadiran di lokasi tempat bekerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil dari pengujian uji t secara parsial dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja sebesar 3,374 dengan nilai signifikan 0,001 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 3,374 dan t_{tabel} sebesar 1,98525. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,374 > 1,98525$). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Jadi hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI Medan. Adapun hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI

Medan memiliki hasil yang sama dengan hasil penelitian yang menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum DAMRI Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh darmayanti (2017) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan kerja dan standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat”. Diimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Medan.

Hasil peneltian ini dilihat dari latar belakang permasalahan sejalan dengan pembahasan tentang lingkungan kerja dimana kurangnya rasa nyaman yang ada pada diri karyawan dilingkungan kerja dan hubungan antar pegawai yang kurang harmonis, adanya karyawan yang suka menunda-nunda pelaksanaan kerja. Hal tersebut tentu dapat mengakibatkan kurang efektifnya pencapaian produktivitas yang dihasilkan karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas, karyawan harus lebih membangun hubungan yang baik kepada sesama karyawan guna mencapai tujuan bersama yang diinginkan perusahaan.

4. Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karywan

Berdasarkan dari berbagai teori dan penelitian terdahulu yang ada. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karywan Perum DAMRI Medan. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 34,826 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,70 dengan tingkat signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Medan.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum DAMRI Medan dan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan semua permasalahan yang ada pada identifikasi masalah dan telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka penelitian dapat mengambil kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan variabel bebas (Kepribadian) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan) pada Perum DAMRI Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel bebas (Etika Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan) pada Perum DAMRI.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel bebas (Lingkungan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan) pada Perum DAMRI.
4. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas (kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) pada Perum DAMRI Medan. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,9% dan sisanya sebesar 49,1% merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Saran-saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perum DAMRI Medan

- a. Pada penelitian ini diharapkan Perum Damri dapat memperhatikan kepribadian karyawan agar yang bekerja dalam tim karyawan dapat dengan nyaman untuk menjalin hubungan dengan karyawan lain dengan mengadakan pelatihan, memotivasi, dan juga memberikan pencerahan kepada karyawan yang memiliki keluhan secara personal agar tercipta produktivitas kerja yang baik.
- b. Pada penelitian ini diharapkan Perum Damri dapat lebih mempertegas disiplin karyawan yang dapat membentuk kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga etika karyawan dapat terbentuk dengan baik dengan cara membudayakan kerja keras dan memupuk sifat kejujuran karyawannya agar tercipta produktivitas kerja karyawan yang baik.
- c. Pada penelitian ini diharapkan Perum Damri dapat memperhatikan lingkungan kerja karyawan yang kondusif agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dan menjadi lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cara meningkatkan rasa aman kepada karyawan dan juga dengan memerhatikan sistem imbalan yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan berupa gaji, tunjangan dan lain-lain agar dapat tercipta produktivitas kerja karyawan yang baik.

- d. Pada penelitian ini diharapkan Perum Damri dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan memperhatikan peralatan kerja yang baik agar tercapainya hasil kerja yang lebih efisien.
2. Bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Sosial Sains, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi studi perpustakaan dan pembelajaran yang dapat memberikan informasi tentang pengaruh kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi peneliti, hasil penelitian ini berguna sebagai tambahan pengetahuan dan memperluas wawasan bagi peneliti sendiri secara khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat lebih mengembangkan lagi variabel yang dapat mempengaruhi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan perusahaan lain.

Daftar Pustaka

- Aprita, Serlika. (2019). *Etika Profesi Hukum*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Aspan, H., Sipayung, I. M., Muharrami, A. P., & Ritonga, H. M. (2017). The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City). *International Journal of Global Sustainability*, 1(1), 55-66.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bertens, K. 2019. *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Busro, Muhammad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Darmayanti, Yayan. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbang Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahat*. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)* Vol. 5 No. 1 Maret 2017. E-Issn:2302-2663
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia, Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama
- Elisabeth, Damarsari Ratnasahara. Et all. (2020). *The Effect Of Work Environment And Social Security on Employees Productivity of Production Department in Textile Industry*. IOP Publishing. *Journal Of Physics: Conference Series*. 1573(2020) 012008 doi:10.1088/1742-6596/1573/1/012008.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: UBHARA Manajemen Press.
- Feist, J. Dan Feist, G.J. (2015). *Teori Kepribadian : Theories of Personality*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, imam. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairo, Astrid Meutia. Martono, S. (2019). *The Effect Of Environment, Training, Motivation, And Satisfaction on Work Productivity*. *Management Analysis Journal* 8 (1) (2019). ISSN 2252-6552

- Hartatik, indah puji. (2019) *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Abdurrozaq. (2017). *Etika Profesi*. Medan: UISU Press.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2019) *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Kartono. (2019). *Kepribadian dan Politik Bank Pengkreditan Rakyat*. Yogyakarta: Deepublish (group penerbitan CV Budi Utama).
- Kurniawan, agung Widhi dan Puspitaningtyas, zarah. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta. Pandiva Buku.
- Lubis, MHD Ilham. (2019). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. Universitas Medan Area. Medan
- Nandaripatni, Putu Savitri. Et all. (2020) ***Work Motivation, Compesation, And Environment Influence Employee Productivity in production Section***. AJHSSR. e-ISSN : 2378-703X. Vol-4, Issue-5 pp-282-288.
- Nitisemito, Alex S. (2018). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prihatminingtyas, Budi. (2019). *Etika Bisnis Suatu Pendekatan dan Aplikasinya Terhadap Stakeholders*. Purwokerto: CVIRDH.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., & Sari, M. M. (2018). Strategi Pemasaran Wisata Di Kecamatan Bandar Pasir Mandoge, Asahan. Jurnal Ilmiah "DUNIA ILMU" VOL, 4(2).
- Ramadhan, Faizal. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading*. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen. Volume 6, Nomor 12, Desember 2017. e-ISSN : 2461-0593.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy, A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Sari, Gina Permata. Et all. (2020). ***The Effect of Personality and Quality of Work Life (QWL) on The Work Productivity Of Middle School Teachers***. Journal of Education And Technology.2597-9221 (online). Vol4 number 1 sept 2020

- Sari, Lidya Puspita, *at all.* (2020). *Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu.* Jurnal Etrepreneur dan manajemen sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415. Vol.1 no. 2 juli 2020.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, Bayu. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail.* p-ISSN: 2338-4794. e-ISSN: 2579-7476. Vol.9. No. 1 Januari-April 2021.
- Siagian P. Sondang. (2014). *Manajemen SumberDayaManusia.* BumiAksara.
- Sihotang, Kasdin. (2020). *Etika Kerja Unggul.* Depok: PT. Kansius,
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Buku Seru.
- Surahman.Mochamad Rachmat. Sudibyo Supardi. (2016). *Metodologi Penelitian.* Jakarta selatan: Pusdik SDM Kesehatan.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada media Grup.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Trianny, T. D. (2021). *Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, Pertumbuhan laba, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kualitas Laba Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2014-2018.* Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02).
- Wibowo. (2019). *Perilaku Dalam Organisasi.* Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, Candra. (2017). *Perilaku Organisasi..* Medan: LPPI
- Wirawan, Suryo. (2017). *Kepribadian dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kepala Sekolah SD di Kecamatan Pasar Rebo Jakarta Timur.* STKIP kusuma negara. Vol.9 No. 1a
- Wursanto. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi.* Yogyakarta: Andi Offset.