



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
PEGAWAI PADA PT. KERETA API INDONESIA  
(Persero) DIVISI REGIONAL I  
SUMATERA UTARA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Disusun Oleh:

**ANAZIAH PURWALIESTANTY**  
NPM. 1615310248

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

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi sebuah keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga pada peranan sumber daya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas pegawai ( $Y$ ) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa kuesioner terhadap 50 responden, yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji goodness of fit (uji F, uji t, koefisien determinasi). Data yang diperoleh merupakan hasil dari penyebaran kuesioner kepada responden yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan dengan uji  $t_{hitung}$  bahwa; motivasi kerja 1,755, disiplin kerja 3,264 dan lingkungan kerja 2,859 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,675 yang berarti berpengaruh terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara Medan.

**Kata kunci: Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Produktivitas pegawai**

## **ABTRACT**

*This research is motivated by the success of various activities within the company to achieve goals not only depend on the superiority of available technology, infrastructure, but also on the role of resources. This research is a quantitative study that aims to determine the effect of three variables, namely work motivation ( $X_1$ ), work discipline ( $X_2$ ), and work environment ( $X_3$ ) on employee work productivity ( $Y$ ) at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division I North Sumatra Medan. In this study data were collected with aids in the form of a questionnaire against 50 respondents, which aims to determine the response of respondents to each variable. The analysis used includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and goodness of fit test (F test, t test, coefficient of determination). The data obtained is the result of distributing questionnaires to respondents who are then processed using the SPSS application. The results of the study showed that the t count test; work motivation 1,755, work discipline 4.352 and work environment 2.604 is greater than ttable 1.675 which means that it affects the productivity of employees at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Divisi I North Sumatera Medan.*

***Keywords: work motivation, work discipline, work environment and productivity.***

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
F. Keaslian Penelitian .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Landasan Teori .....	12
1. Produktivitas Pegawai .....	12
a. Pengertian Produktivitas Pegawai.....	12
b. Faktor yang mempengaruhi produktivitas Pegawai.....	13
c. Pengukuran Produktivitas pegawai.....	16
d. Indikator Produktivitas pegawai .....	17
2. Motivasi Kerja .....	18
a. Pengertian Motivasi kerja .....	18
b. Tujuan Motivasi kerja .....	19
c. Jenis Motivasi kerja .....	20
d. Proses Motivasi Kerja .....	20
e. Indikator Motivasi Kerja.....	21
3. Disiplin kerja .....	22
a. Pengertian Disiplin kerja.....	22
b. Tujuan Disiplin kerja .....	23
c. Jenis Disiplin kerja.....	24
d. Bentuk Disiplin kerja .....	24
e. Indikator Disiplin Kerja .....	25
4. Lingkungan Kerja .....	25
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	25
b. Jenis Lingkungan Kerja .....	27
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	27
B. Penelitian Sebelumnya .....	28

C. Kerangka Konseptual .....	32
D. Hipotesis .....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	38
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. Teknik Analisis Data .....	43

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	49
1. Deskripsi Objek Penelitian .....	49
a. Sejarah Singkat Perusahaan .....	49
b. Lokasi Perusahaan.....	51
c. Visi, Misi dan Nilai Budaya Perusahaan .....	51
d. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	53
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	57
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	59
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	75
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	80
6. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	83
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	87
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai .....	87
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.....	88
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai .....	89
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai .....	89

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	91
B. Saran .....	92

### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Pra survey Motivasi Kerja ( $X_1$ ) .....	2
Tabel 1.2	Pra survey Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	3
Tabel 1.3	Pra survey Lingkungan Kerja( $X_3$ ) .....	4
Tabel 1.4	Pra survey Produktivitas Pegawai (Y).....	5
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya .....	28
Tabel 3.1	Jadwal Proses Penelitian.....	37
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel .....	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
Tabel 4.4	Pernyataan $X_{1.1}$ .....	60
Tabel 4.5	Pernyataan $X_{1.2}$ .....	60
Tabel 4.6	Pernyataan $X_{1.3}$ .....	61
Tabel 4.7	Pernyataan $X_{1.4}$ .....	62
Tabel 4.8	Pernyataan $X_{1.5}$ .....	62
Tabel 4.9	Pernyataan $X_{1.6}$ .....	63
Tabel 4.10	Pernyataan $X_{1.7}$ .....	63
Tabel 4.11	Pernyataan $X_{2.1}$ .....	64
Tabel 4.12	Pernyataan $X_{2.2}$ .....	65
Tabel 4.13	Pernyataan $X_{2.3}$ .....	65
Tabel 4.14	Pernyataan $X_{2.4}$ .....	66
Tabel 4.15	Pernyataan $X_{2.5}$ .....	66
Tabel 4.16	Pernyataan $X_{2.6}$ .....	67
Tabel 4.17	Pernyataan $X_{3.1}$ .....	68
Tabel 4.18	Pernyataan $X_{3.2}$ .....	68
Tabel 4.19	Pernyataan $X_{3.3}$ .....	69
Tabel 4.20	Pernyataan $X_{3.4}$ .....	69
Tabel 4.21	Pernyataan $X_{3.5}$ .....	70
Tabel 4.22	Pernyataan $X_{3.6}$ .....	70
Tabel 4.23	Pernyataan $X_{3.7}$ .....	71
Tabel 4.24	Pernyataan Y.1.....	72
Tabel 4.25	Pernyataan Y.2.....	72
Tabel 4.26	Pernyataan Y.3.....	73
Tabel 4.27	Pernyataan Y.4.....	74
Tabel 4.28	Pernyataan Y.5.....	74
Tabel 4.29	Pernyataan Y.6.....	75
Tabel 4.30	Uji Validitas $X_1$ (Motivasi Kerja) .....	76
Tabel 4.31	Uji Validitas $X_2$ (Disiplin Kerja) .....	76
Tabel 4.32	Uji Validitas $X_3$ (Lingkungan Kerja).....	77
Tabel 4.33	Uji Validitas Y (Produktivitas pegawai).....	77
Tabel 4.34	Uji Reliabilitas $X_1$ (Motivasi Kerja) .....	78
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas $X_2$ (Disiplin Kerja) .....	78
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas $X_3$ (Lingkungan Kerja) .....	79
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Y (Produktivitas pegawai).....	79
Tabel 4.38	Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 4.39	Regresi Linier Berganda .....	84

Tabel 4.40 Uji Simultan.....	85
Tabel 4.41 Uji Parsial .....	86
Tabel 4.42 Uji Determinasi.....	87

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar2.1 Kerangka Konseptual .....	35
Gambar4.1 Budaya Kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) .....	51
Gambar4.2 Histogram Uji Normalitas .....	80
Gambar4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	81
Gambar4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisita .....	83



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah. SWT berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional 1 Sumatera Utara Medan”**.

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

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak Rusi Haryono selaku Kepala Direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan yang telah memberi kesempatan penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian.
7. Terima kasih kepada ayahanda tersayang H. Toto Hadi Purnawan, S.E. dan Ibunda Hj. Linda Sumiati telah memberikan kasih sayang kepada penulis berupa perhatian dan bimbingan serta doa yang tulus kepada penulis dalam menyelesaikan pembuatan skripsi.
8. Kepada saudara kandung tersayang Andhiny Dwi Purwita dan Nurseptia Purwidhiya Resti yang telah memberikan dukungan serta semangat kepada penulis sehingga terlaksananya karya tulis ilmiah ini.
9. Terima kasih kepada sahabat Seperjuangan S1: Eka Binna E, Ella Febriyanti, Inneke Ayu M, Sita Sari N, Tika Febrina, Ria Oktaviyanti, Aditya Prakoso, Andrya Kuswara, Bagas Permana, Lamhot Simarmata, Riski Maulana, Yudha Prawira dan Yogi Pratama S dan seluruh angkatan 2016 atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan lebih lanjut. Amiin.

Medan, Agustus 2020  
Penulis

ANAZIAH PURWALIESTANTY  
NPM. 1615310248

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki suatu organisasi karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa tanpa sumber daya manusia sebuah perusahaan atau lembaga tidak akan berjalan. Meskipun berbagai faktor organisasi yang dibutuhkan telah tersedia, tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan dikarenakan manusia merupakan salah satu penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif kepada pegawai sebagai sumber daya manusia yang tercapainya tujuan sebuah organisasi.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2013). Untuk meningkatkan pentingnya tuntutan produktivitas pegawai dalam suatu organisasi, motivasi kerja juga menjadikan perhatian pengelola organisasi. Upaya memotivasi pegawai dapat menyebabkan pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tanggung jawabnya untuk meningkatkan produksi semakin besar. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, karena motivasi dapat mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

**Tabel 1.1 Pra survey Motivasi Kerja ( $X_1$ ) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan**

No	Pernyataan	Pilihan Berganda	
		Ya	Tidak
Motivasi Kerja ( $X_1$ )			
1	Kebutuhan akan berpretasi yang di berikan pegawai merupakan penghargaan sehingga untuk menjalankan aktivitasnya	21	29
2	Kebutuhan akan berkompentensi agar para pegawai dapat mengeksplorasi untuk mengembangkan suatu potensi yang baik	25	25
3	Kebutuhan akan kekuasaan agar para pegawai agar dapat mengendalikan suatu keadaan.	20	30

*Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.*

Disiplin kerja yang diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi, Mangkunegara (2017:129). Faktor disiplin kerja yang merupakan salah satu faktor yang penting dalam terciptanya produktivitas kerja yang tinggi. Setiap perusahaan memiliki manajemen yang dilengkapi dengan peraturan dan ketentuan kerja yang jelas untuk dilaksanakan oleh seluruh pegawai dari tingkat bawah sampai tingkat atas. Sebagai pegawai, setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya, saat ini masih terdapat pegawai yang melanggar aturan jam tata tertib kerja yang sudah di tentukan oleh perusahaan, hal ini di karenakan kurangnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

**Tabel 1.2 Pra survey Disiplin Kerja( $X_2$ ) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan**

No	Pernyataan	Pilihan Berganda	
		Ya	Tidak
Disiplin Kerja ( $X_2$ )			
1	Pegawai datang ke kantor selalu dengan tepat waktu	20	30
2	Ketepatan waktu pulang jam kantor sesuai dengan prosedur perusahaan	24	26
3	Dapat menyelesaikan tugas-tugas secara tepat waktu	25	25

*Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan*

Menurut Sunyoto (2012:43), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Faktor lingkungan kerja adalah faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja memiliki poin utama yaitu: lingkungan fisik atau pun lingkungan non fisik. Ketidaknyamanan pegawai dengan lingkungan kerjanya dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja tidak nyaman dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang tidak nyaman sering menghambat atau memengaruhi produktivitas pegawai. Suatu kondisi lingkungan dapat dikatakan nyaman atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan demikian, lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi.

**Tabel 1.3 Pra survey Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan**

No	Pernyataan	Pilihan Berganda	
		Ya	Tidak
Lingkungan kerja ( $X_3$ )			
1	Keamanan dan kenyamanan pegawai sesuai yang diinginkan	22	28
2	Fasilitas yang tersedia sesuai dengan dibutuhkan pegawai	25	25
3	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik pada atasannya	27	23

*Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan*

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa lingkungan merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya produktivitas pegawainya. Oleh sebab itu, suatu organisasi atau lembaga sebaiknya menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan.

Sebuah juga perusahaan yang sedang mengalami perkembangan usaha diharapkan mampu menciptakan produktivitas tinggi, karena tingkat produktivitas perusahaan itu sendiri yang akan menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2012), menyatakan bahwa produktivitas adalah hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas pegawai diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

**Tabel 1.4 Pra survey Produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan**

No	Pernyataan	Pilihan Berganda	
		Ya	Tidak
Produktivitas Pegawai (Y)			
1	Meningkatkan hasil yang di capai sesuai dengan target	21	29
2	Kemampuan pegawai dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan	26	24
3	Efisiensi pegawai untuk memperbaiki kesalahannya pekerjaan sudah terlaksanakan	23	27

*Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.*

Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana prasarana yang dimiliki, melainkan juga pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, yaitu pegawai. Pegawai adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja disuatu instansi baik pemerintah maupun swasta. Untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan diperlukan adanya kedisiplinan dalam bekerja serta pemberian motivasi kepada pegawai yang membuat pegawai tertib dan semangat dalam bekerja, sehingga menciptakan produktivitas yang tinggi.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan merupakan salah satu Badan Usaha milik negara (BUMN) yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Angkutan kereta api di tanah air kita membuktikan peranannya yang berarti pada sektor perhubungan dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional. Salah satu usaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilakukan melalui jalur pendidikan.

Fenomena yang menyebabkan produktivitas pegawai yang rendah terdapat pada permasalahan yang ada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I

Sumatera Utara Medan yaitu motivasi kerjanya menurun disebabkan belumnya memberikan motivasi oleh perusahaan terhadap pegawai. Perusahaan dinilai tidak memberikan motivasi berupa dorongan semangat secara berkompeten sehingga pegawai belum semangat untuk menjalankan aktivitas pekerjaan. Banyak pegawai menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk maju. Dan juga penurunan disiplin kerja, hal ini terlihat dari ketetapan jadwal jam masuk dan jam keluar kantor serta waktu istirahat yang telah ditentukan oleh perusahaan yang tidak di manfaatkan secara cermat oleh pegawai. Hal ini mengindikasikan lemahnya kedisiplinan yang diterapkan dalam standart operasional perusahaan yang berdampak langsung kepada target kerja perusahaan. Dengan demikian, semakin rendah tingkat kedisiplinan dalam perusahaan maka pencapaian target kerja semakin susah di capai dalam perusahaan tersebut. Didalam lingkungan kerja ini termasuk lingkungan kerja yang fisik dikarenakan lingkungan kerjanya yang belum kondusif seperti: lampu penerangan ruangan yang belum mendukung sehingga dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan juga letak perusahaan. Produktivitas di perusahaan belum meningkat dari hasil yang dicapai dapat dilihat dari seringnya pegawai datang terlambat menyelesaikan pekerjaan, dalam hasil kerja diketahui bahwa pencapaian target kerja masih belum dapat tercapai dan cenderung menurun.

Berdasarkan fenomena dan penjabaran pemikiran di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.”**



## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah yang dihadapi oleh pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan yang diidentifikasi penulis adalah sebagai berikut:

1. Bahwa pegawainya belum termotivasi yang akan kebutuhan berkompetensi untuk mendorong semangat pegawai secara berkompeten dengan baik, dalam bekerja sehingga dapat mengalami hambatan dalam peningkatan produktivitas pegawainya.
2. Bahwa pegawainya yang belum memanfaatkan disiplin waktu secara profesional untuk bekerja, seperti: ketidaktepatan waktu masuk dan keluarnya jam pekerjaan di perusahaan dan juga belum memanfaatkan waktu istirahat secara baik sehingga dapat mengalami hambatan dalam peningkatan produktivitas pegawainya.
3. Bahwa lingkungan kerja fisiknya yang belum kondusif fasilitasnya yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan, misalnya: pada penerangan ruangan yang belum nyaman, sehingga akan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan memperhambat peningkatan produktivitas pegawainya.
4. Bahwa produktivitas pegawai yang belum meningkatkan hasil yang dicapai secara optimal, sehingga akan menyebabkan hasil *output* secara efisien dan efektifnya belum meningkatkan produktivitas perusahaan.

### **C. Batasan Masalah**

Bahwa didalam motivasi kerja penulis membatasi dengan belum adanya kebutuhan berkompetensi untuk mendorong semangat pegawai secara berkompeten dengan baik. Pada disiplin kerja membatasi dengan belum adanya ketepatan waktu yg baik disaat jam masuk secara profesional, dan ketetapan waktu yang baik disaat jam pulang yang juga secara profesional. Pada lingkungan kerja secara fisik belum dapat memfasilitaskan yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan. Dan pada produktivitas pegawainya yang belum meningkatkan hasil yang dicapai secara optimal. Maka penelitian ini dapat dibatasi agar pembahasan lebih fokus dan terarah serta tidak dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan?

3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan?

## **E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan?
- b. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan?
- c. Untuk mengetahui Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan?
- d. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan?

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai teori pengelola sumber daya manusia khususnya tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja hadap produktivitas pegawainya.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan yang menyangkut motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawainya.
- c. Bagi penelitian, sebagai bahan refrensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawainya.

## F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Meghar Termtari Savitri (2013) yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.” Sedangkan dari penelitian sekarang ini yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.”

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang terletak pada:

1. **Model Penelitian** : Dalam Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian metode survei dengan pendekatan korelasional. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berjenis asosiatif dan analisis data menggunakan regresi linear berganda.

- 2. Variabel Penelitian :** Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Motivasi kerja dan Disiplin kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Produktivitas pegawai). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (Motivasi kerja, Disiplin kerja Dan Lingkungan kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Produktivitas pegawai).
- 3. Jumlah Sampel :** Penelitian terdahulu jumlah sampel pada penelitian terdiri dari 100 karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 50 pegawai.
- 4. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu di lakukan pada tahun 2013, sedangkan penelitian ini di lakukan pada tahun 2020.
- 5. Lokasi Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan terhadap karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk, Sedangkan penelitian ini dilakukan terhadap pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Produktivitas pegawai**

###### **a. Pengertian Produktivitas pegawai**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar pegawai bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas pegawai yang maksimal. Produktivitas pegawai bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat ukur penghasilan dalam menjalankan usahanya, sebab semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dalam perusahaan, maka berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Dan sebaliknya jika semakin rendah produktivitas pegawai dalam perusahaan, maka berarti laba perusahaan dan produktivitasnya menurun.

Produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan, keterampilan dan tenaga kerjanya, Sunyoto (2012).

Menurut Sedarmayanti (2014:57), menyatakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering di konsep pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu; dimensi individu dan dimensi organisasi. Artinya sebagai rasio antara keluar dan masuknya dalam satuan waktu tertentu.

Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungan dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Menurut Sutrisno (2012), menyatakan bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanakan secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

#### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai.**

Dalam upaya untuk meningkatkan suatu produktivitas pegawai didalam suatu perusahaan dapat perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawainya tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai secara baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhannya.

Disamping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai menurut Sutrisno (2012), diantaranya adalah:

##### 1) Motivasi Kerja

Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin dan giat sehingga orang tersebut dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi di dalam perusahaan.

##### 2) Disiplin Kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

### 3) Etos Kerja

Orang yang mempunyai etos kerja yang baik akan dampak baik didalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja pegawai yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

### 4) Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan disini terbagi dua yaitu; pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

### 5) Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik, pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

### 6) Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan



menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga akan mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

#### 7) Tingkat Penghasilan

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

#### 8) Gizi dan Kesehatan

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

#### 9) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan kerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### 10) Lingkungan dan Iklim Kerja

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

#### 11) Kesempatan Berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi

dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

#### 12) Sarana Produksi

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

#### 13) Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan tingkatannya maka akan memungkinkan tepat waktu dalam penyelesaian produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu dan memperkecil terjadinya pemborosan bahan baku.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi utama pegawai semakin penting untuk menentukan tingkat produktivitas pegawai, yaitu; motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja, pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, gizi kesehatan, jaminan sosial, sarana produksi dan teknologi.

### **c. Pengukuran Produktivitas pegawai**

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap pegawai maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja pegawainya.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik atau perjam kerja setia orang dapat menerima secara luas dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (Jam, Hari dan Tahun).

Menurut Simamora (2013), menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja pegawai, meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan.

#### **d. Indikator Produktivitas pegawai**

Menurut Sutrisno (2012), menyatakan bahwa dalam penelitian ini dapat meneliti dalam mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

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

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai secara baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan suatu perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah yang secara keseluruhan. Produktivitas pada dasarnya juga mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandang bahwa sikap yang demikian, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan.

## **2. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam pengertian dari motivasi yang tercakup dalam berbagai aspek tingkat perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku yang baik ataupun tidak baik. Namun dalam istilah ini, motivasi yang akan mendorong kehidupan sehari-hari untuk sebagai proses yang dapat memberikan dorongan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja secara dengan ikhlas dan tidak terbebani.

Dalam istilah ini motivasi tercakup dalam berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi berarti pendorongan manusia untuk bertindak dan berbuat. Berikut ini bahwa proses motivasi dimulai dari adanya, kebutuhan, kemudian diikuti dengan adanya dorongan dan juga adanya tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2013). Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai dorongan yang dapat diri

seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan.

#### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan utama motivasi kerja merupakan untuk merealisasikan citra pribadi (*self-concept*), yaitu untuk hidup dalam cara yang sesuai dengan peranan yang diinginkan, untuk diperlakukan dalam cara yang sesuai dengan kedudukan, dan untuk dihargai dalam cara yang mencerminkan tingkat kemampuan. Dengan demikian, semua orang berada dalam upaya untuk memburu apapun yang dipandang sebagai mana peranyang diinginkanya, dan mencoba untuk merealisasi ide subjektif tentang diri sendiri menjadi kebenaran objektif.

Motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien. Adapun beberapa tujuan motivasi (menurut Hasibuan, 2013) yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kesetabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **c. Jenis Motivasi Kerja**

#### 1) Motivasi positif

Motivasi positif menyatakan bahwa pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### 2) Motivasi negatif

Motivasi negatif menyatakan bahwa pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendekakan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik, (Hasibuan, 2013).

### **d. Proses Motivasi Kerja**

Menurut (Hasibuan,2013),menyatakan bahwa ada 5 proses motivasi sebagai berikut:

#### 1) Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasinya, baru kemudian para pegawai dimotivasi kearah tujuan tersebut.

#### 2) Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi yang dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan juga harus mengetahui apa aja yang dapat di peroleh dan syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya dapat insentif yang diperoleh bawahan.

### 3) Intergrasi Tujuan

Proses motivasi ini perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan pegawainya. Karna tujuan organisasi adalah untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu adalah memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi dan tujuan pegawai harus disatu dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

### 4) Fasilitas

Manajer harus penting memberikan bantuan fasilitas kepada setiap organisasi maupun individu pegawainya agar mendorong kelancaran pelaksanaan pekerjaannya, misalnya: memberikan bantuan berupa fasilitas komputer kepada pegawainya.

### 5) *Team Work*

Manajer harus membentuk *team work* yang berkoordinasikan baik dan benar untuk mencapai tujuan perusahaan. *Team work* sangat penting dikarenakan untuk membantu perusahaan mencapai suatu tujuannya.

#### e. **Indikator-Indikator Motivasi**

Menurut Hasibuan (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

### **3. Disiplin Kerja**

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

Disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan, (Sutrisno, 2012). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:129), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para *manager* untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh pegawai disuatu perusahaan, maka semakin benar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Dan sebaliknya, tanpa disiplin kerja yang baik, sangat sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang



menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai & Sagala (2013).

Maka dari itu disiplin kerja itu harus tertanam pada setiap pegawai akan memberikan kesediaan mereka untuk memenuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan sebuah perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan di dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku terlebih di dalam lingkup kerja.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik mungkin sangat sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan sebagai kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh pegawai di suatu perusahaan, maka semakin benar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Dan sebaliknya, tanpa disiplin kerja yang baik, sangat sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal.

#### **b. Tujuan disiplin Kerja**

Menurut Simamora (2013), menyatakan bahwa tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat mengunggulkannya dalam jangka waktu

panjang. Tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

### **c. Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:129), menyatakan bahwa ada 2 jenis disiplin kerja yaitu:

#### 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan, tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

#### 2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi yaitu, untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **d. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut, Rivai & Sagala (2013). Keempat prespektif tersebut antara lain:

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu: berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu: berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu: berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu: berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### **e. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa pada dasarnya ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, di antaranya:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

## **4. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu pegawai berada pada tempat dan beraktivitas. Produktivitas pegawai dari pekerjaan tergantung pada tempat dan lingkungan

pekerjaan pegawai. Oleh karena itu lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan sebagai rumah kedua setelah tempat tinggal, Simamora (2013).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukungnya pelaksanaan aktivitas kerja dari pegawai yang akan dampak berpengaruh tingkat keberhasilan pegawai terhadap pekerjaannya. Begitupun dengan ketersediaan fasilitas yang kurang akan dampak berpengaruh efektivitas dan efisiensi waktu kerjanya.

Menurut Sunyoto (2012:43), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Manfaat lingkungan kerja merupakan untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Dan sementara itu, manfaat yang dapat diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi agar pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam waktu yang ditentukan. Produktivitasnya dapat dipantau oleh setiap individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat kerja yang tinggi.

## **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2012), menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni; lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- 1) Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada di dekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara atau umum.
- 2) Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan seharusnya dapat memberi contoh kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan ataupun yang mempunyai status yang sama. Kondisi yang harusnya tercipta adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan terkendalinya diri. Sehingga lingkungan kerja non fisik adalah kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

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

Menurut Sunyoto (2012), menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Hubungan Pegawai
- 2) Suasana kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

- 4) keamanan kerja
- 5) Kenyamanan kerja

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya beserta hasilnya penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain:

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

NO	PENELITI AN	JUDUL	VARIA BEL X	VARIAB EL Y	MODEL ANALIS IS	HASIL PENELITIAN
1	Meghar Tremtari Savitri (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Produktivitas Karyawan	Regresi Liner Berganda	Hasil Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk
2	Dewi Ariati (2016)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Pada CV. Joyo Wijoyo Kendiri	Motivasi, Disiplin Kerja Dan lingkungan Kerja	Produktivitas karyawan	Regresi Liner Berganda	Hasil Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

						karyawan CV.Joyo Wijoyo Kediri
3	Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadid	Motivasi, Disiplin Kerja Dan lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan	Regresi Liner Berganda	Hasil Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
4	Lucky Wulan Analisa (2011)	Analisis Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Liner Berganda	Hasil Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang.
5	Jouita Victoria Pattynama (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi kerja Pegawai di	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan	Prestasi Kerja Pegawai	Regresi Liner Berganda	Hasil Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

		Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara				prestasi kerja sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
6	Resa Almustofa (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)	Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Trifena Setiawaty Br.Sinaga (2012)	pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Rantau Prapat	Motivasi dan kompensasi	Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian ini dapat menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



8	Amin akhavan tabassi (2012)	<i>Effects of training and motivation practices on teamwork improvement and task efficiency: The case of construction firms</i>	<i>Effects of training and motivation practices</i>	<i>teamwork improvement and task efficiency</i>	<i>regression-based</i>	<i>The research found the relationship of training and motivation practices with teamwork improvement and task efficiency in the respondents' companies by exploring the two generated research models.</i>
9	Hamid Tohidi (2011)	<i>Leadership, motivation and technology towards Teamwork productivity</i>	<i>Leadership, motivation and technology</i>	<i>Teamwork productivity</i>	<i>regression-based</i>	<i>The research Activities in an organization require a lot of interaction and communication between the people involved. Additionally, good activity often relies upon the ability of cross functional team to create a shared understanding of the task, the process and the respective roles of its members. To</i>

						<i>effectively operate with teams, organization must know to make, use, and keep them and their members</i>
10	Arasy ayu Setiamy (2019)	<i>EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND DISCIPLINE OF EMPLOYEE PERFORMANCE OF PDAM TIRTANA DI NORTH SUMATERA MEDAN</i>	<i>Work environment and discipline</i>	<i>Of employee</i>	<i>regression-based</i>	<i>The results of this study can show that the work environment and discipline have a positive and significant impact on employee performance</i>

Sumber: Penulis(2020)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Secara ringkas kerangka konseptual yang menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas auditor dengan motivasi auditor sebagai variabel moderating, Sugiyono (2015).

#### 1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi

dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2013). Adapun indikator motivasi dalam penelitian ini yakni hasil penelitian ini konsisten. Pada dasarnya tingkat motivasi itu berbeda, motivasi ini ditentukan oleh kekuatan keinginan dan harapan pegawai yang ingin dicapainya. Seorang pegawai akan termotivasi dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya apabila ada imbalan-imbalan yang diberikan dari atasannya. Bisa berupa dana, penghargaan, piagam dan lain-lain. Seorang pegawai juga akan termotivasi dan meningkatkan produktivitas kerjanya apabila dalam dirinya terdapat keyakinan bahwa keinginan, kebutuhan, harapan dan tujuannya dapat tercapai juga.

## **2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dalam mencapai tujuan suatu instansi. Menurut Mangkunegara (2017:129), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi.

Dengan adanya disiplin kerja akan mempermudah pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan peraturan yang telah ada, sehingga produktivitas kerjanya dapat terpenuhi. Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini yakni teladan pimpinan, sanksi hukuman, dan ketegasan.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain, menurut Sunyoto (2012:43).

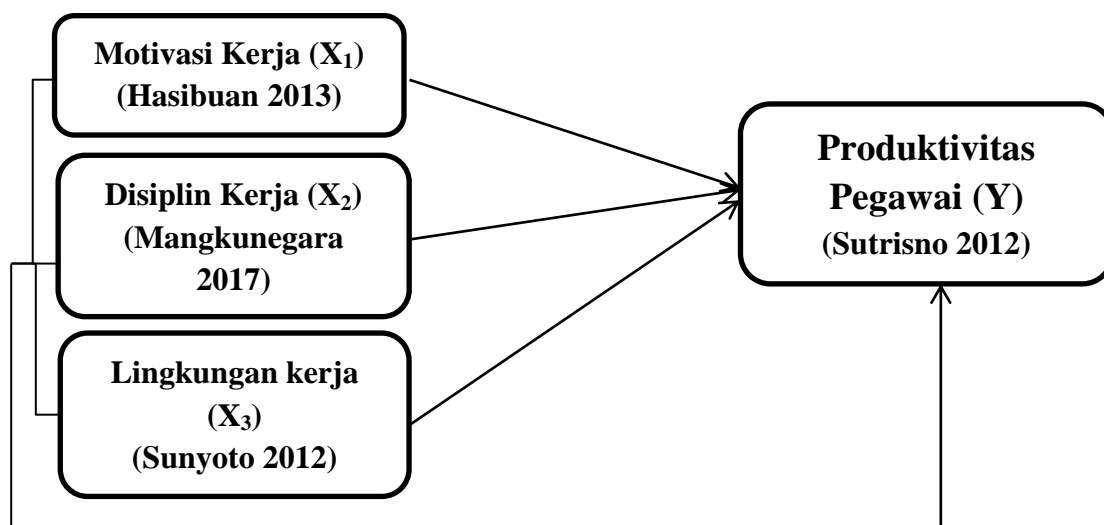
Adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja dapat berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Dikarenakan lingkungan kerja memiliki berpengaruh yang besar terhadap produktivitas sebab lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana pegawai bekerja dan tentunya dengan lingkungan kerja yang baik maka akan menimbulkan pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kerja yang baik, berdasarkan indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja. Prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitasnya, maka disarankan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dimaksudkan agar peran lingkungan kerja dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap pegawai.

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai.**

Baiknya produktivitas pegawai pada perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan dapat terlihat berdasarkan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerjanya. Hasibuan (2013), menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Dan juga

menurut Sunyoto (2012:43), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. Berdasarkan pernyataan diatas dapat digambarkan dengan kerangka konseptual dibawah ini:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



Sumber: Penulis (2020)

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk pertanyaan, Sugiyono (2015). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.

2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2015), penelitian yang digunakan dalam ini jenis asosiatif dalam bentuk metode kuantitatif, yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian kuantitatif atau statistik. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan, Jl. Prof. HM. Yamin Sh No.14, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20232

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2020 sampai dengan Agustus 2020, dengan format berikut:

**Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian**

NO	KEGIATAN	Tahun 2020																				
		MAR			APR			MEI			JUNI			JULI			AGUST					
1	Pengajuan Judul																					
2	Penyusunan Proposal																					
3	Perbaikan Proposal																					
4	Seminar Proposal																					
5	Penelitian Data																					
6	Pengelolaan Data																					
7	Penyusunan Skripsi																					
8	Bimbingan Skripsi																					
9	Sidang Meja Hijau																					

Sumber: Penulis (2020)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu; Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu; Produktivitas Pegawai ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifikasi dari suatu konsep. Tujuannya adalah supaya terwujudnya suatu alat ukur yang sesuai dengan variabel yang sudah didefenisikan sesuai yang ada. Adapun defenisi operasional untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala pengukuran
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.  Hasibuan(2013)	1. Kebutuhan akan berprestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kompetensi 4. Kebutuhan akan kekuasaan  Hasibuan (2013)	1. Kebutuhan akan berprestasi akan untuk mengatasi atau mengalahkannya suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan. 2. Kebutuhan akan afiliasi untuk mendorong suatu hubungan dengan orang lain. 3. kebutuhan akan kompetensi mendorong semangat pegawai agar berkompeten	Skala Likert



			yang baik. 4. Suatu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan terhadap pegawai.	
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.  Mangkunegara (2017)	1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja. 2. Ketepatan jam pulang ke rumah. 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. 4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan. 5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. 6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya  Mangkunegara (2017)	1. Pegawai harus mempunyai ketepatan waktu yg baik disaat jam masuk secara profesional 2. pegawai harus mempunyai ketepatan waktu yg baik disaat jam pulang kantor 3. pegawai harus menaatin peraturan yang ada di perusahaan 4. pegawai harus menggunakan seragam yg sesuai peraturan di perusahaan. 5. pegawai harus memiliki tanggung jawab agar mengerjakan tugas secara baik. 6. Dapat menyelesaikan tugas-tugas sesuai tepat waktu.	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam	1. Hubungan Pegawai 2. Suasana kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. keamanan kerja 5. Kenyamanan	1. Hubungan pegawai harus berjalan dengan baik agar dapat menyelesaikan bersama 2. Suasana di tempat kerja dapat	Skala Likert

	<p>menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.</p> <p>Sunyoto (2012)</p>	<p>kerja.</p> <p>Sunyoto (2012)</p>	<p>berpengaruh agar pegawai nyaman dgn perkerjaannya.</p> <p>3. fasilitas yg dapat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan</p> <p>5. Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat pekerjaan dengan sangat baik.</p> <p>6. Kenyamanan di lingkungan kerja dapat berpengaruh proses dalam pekerjaan di perusahaan.</p>	
<p>Produktivitas Pegawai (Y)</p>	<p>Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.</p> <p>Sutrisno (2012)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai.</li> <li>3. Semangat kerja</li> <li>4. Pengembangan Diri</li> <li>5. Mutu</li> <li>6. Efisiensi</li> </ol> <p>Sutrisno (2012)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. kemampuan seorang pegawai tergantung yang dimiliki secara profesional dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas kepada mereka.</li> <li>2. Hasil ini merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik mengerjakan tugas maupun menikmati hasil pekerjaan tersebut.</li> <li>3. hal ini merupakan usaha untuk meningkatkan etos kerja agar lebih baik daripada hari</li> </ol>	<p>Skala Likert</p>

			<p>sebelumnya.</p> <p>4. Hal ini untuk meningkatkan kemampuan kerja terhadap pengembangan diri agar semakin lebih baik dan berdampak terhadap pegawai tersebut.</p> <p>5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai yg sangat berguna bagi perusahaan.</p> <p>6. Efisiensi pegawai untuk memperbaiki kesalahannya pekerjaan terhadap disuatu perusahaan.</p>	
--	--	--	---	--

Sumber : Penulis (2020)

#### **D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2015), menyatakan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah kuantitatif, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian populasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini

yaitu seluruh pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan sebanyak 50 orang.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2015), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya; karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Pada penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 50 orang.

## **3. Jenis Dan Sumber Data**

Jenis data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dan daftar pertanyaan (*Quisioner*) kepada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

### **1. Studi Wawancara (*Interview*)**

Wawancara (*Interview*) yang dilakukan langsung dengan pegawai yang memberikan data dan informasi berhubungan dengan penelitian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.

### **2. Angket/ *Quisioner***

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model skala likert. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2015:93),

menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial daftar angket (*quisioner*) yang diberikan kepada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan. Untuk mengukur variabel diatas digunakan skala likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Tidak Setuju (TS)
- c. Netral (N)
- d. Setuju (S)
- e. Sangat Setuju (SS)

## **F. Teknik Analisis Data**

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

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

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

Validitas merupakan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data mengukur itu valid, dengan kata lain instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur, Sugiyono (2015).

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan yang digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu: mengkorelasi skor tiap butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan

membandingkan dengan  $r$ -kritis = 0,30, jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid, atau pun sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$ -tabel maka dinyatakan valid, Sugiyono (2015).

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015), menyatakan bahwa instrumen yang *reliable* merupakan instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60. Maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria, sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{\alpha}$  Positif atau  $> r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan *reliable*.
- 2) Jika  $r_{\alpha}$  Negative atau  $< r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan tidak *reliable*.

## 2. Uji Kualitas Data ( Uji Asumsi Klasik)

Sebelum melakukan analisis regresi, agar mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti

diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, Ghozali (2011).

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas, Ghozali (2011).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dari pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, Ghozali (2011).

### 3. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat ( Produktivitas Kerja Pegawai).

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

Keterangan:

Y = Produktivitas pegawai (*Dependent Variable*)

$X_1$	= Motivasi Kerja ( <i>IndependentVariable</i> )
$X_2$	= Disiplin kerja ( <i>IndependentVariable</i> )
$X_3$	= Lingkungan kerja ( <i>IndependentVariable</i> )
$a$	= Konstanta
$\beta$	= Koefisien Prediktor
$e$	= <i>Error term</i> atau tingkat kesalahan

#### 4. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya, Sugiyono (2015).

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

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruhnya dari semua variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Pada uji F, dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0.05\%$ , apabila hasil perhitungan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti bahwa variabel bebasnya dalam bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Maupun sebaliknya jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini bahwa variabel bebas secara bersamaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:



- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan statistik t (uji t). Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikansi variabel. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel yang bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lainnya. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur variabel bebas yang teliti yaitu Motivasi kerja ( $X_1$ ) Disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas pegawai ( $Y$ ) dalam output SPSS. Koefisien determinasi ( $R_2$ ) berkisar antara 0 (nol) sampai 1 (satu), ( $0 < R_2 < 1$ ). Apabila determinasi semakin kecil (mendekatin nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* terhadap pengaruh variabel *dependent* semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidaklah kuat untuk menerangkan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dan bila determinasi mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* adalah sangat besar terhadap variabel

*dependent*, hal ini berarti juga, model yang dapat digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* yang sangat diteliti terhadap variabel *dependent*. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$Kd$  = Besar atau jumlah koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

###### a. Sejarah Perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Divisi regional 1 Sumatera Utara (Divre 1) adalah divre kereta api Indonesia dengan wilayah provinsi Sumatera Utara yang dipimpin oleh seorang kepala divisi regional (kadivre) yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

Perkeretaapian di tanah Deli awalnya dikelola operator terkenal, *Deli Spoorweg Maatschppij*, sebelum digabung Djawatan kereta api, J.T Crerner, Manajer, *Deli Spoorweg Maatscgppij* adalah penginisiatif penembangan jalur kereta api di tanah Deli. Ia menyarankan agar pembangunan jalur kereta api dibuat segera mungkin untuk memperlancar dagangan ekspor lingkungan perkebunan Deli.

Mengembangkan jalan yang menghubungkan Medan-Berastagi. Selain itu, dilatar belakanginya pula dengan berlakunya Undang-Undang Agaria 1870 yang mengizinkan penguasa Kolonial Belanda menyewa tanah dalam jangka waktu yang lama dan tidak hanya diprioritaskan pada sektor perkebunan. Adanya Belawan sebagai pelabuhan ekspor komoditas ke Eropa juga turut ambil dalam percepatan pembangunan jaringan jalur kereta api di Sumatera Utara dan Timur.

Kecuali itu angkutan sungai dinilai cukup lambat dalam pengeksporan. Pada tanggal 23 Januari 1983, berdasarkan surat keputusan Gubernur Jendral Hindia Belanda, direalisasikan permohonan konsensi izin dari pemerintah Kolonial untuk membangun jalur kereta api Belawan- Medan Deli Tua Timbang Langkat (Binjai). Baru enam bulan kemudian, konseni tersebut dipindah tangankan dari *Deli Maatscgppij*, perusahaan yang baru dibentuk, bernama *Deli Spoorweg Maatscgppij* (DSM). Jalur pertamanya adalah Medan-Labuhan yang selesai pada tanggal 15 Juli 1886.

Rupanya ekspansi pengusaha perkebunan telah turun ambil dalam pengembangan perkeretaapian ditanah Deli pada tahun 1888. Kawasan Deli, Belawan dan Binjai telah terhubung dengan rel kereta api. Tercatat Tjong A Fie, miliarder Medan saat itu sebagai donatur dalam pembangunan jalur Medan-Belawan. Tahun 1902-1904 jalur Medan-Siantar dalam rangka pengangkutan teh dari perkebunan teh Siantar. Sementara itu, jalur Kisaran-Rantau Prapat dibangun tahun 1929-1937.

Maju dari kereta apinya, DSM berinisiatif menghubungkan jalurnya itu ke jalur milik Atjeh *Staatssporwegen ter Sumatra's westust* di Sumatera Barat yang keduanya dikuasai oleh Negara. selain itu ada ide untuk mengembangkan jalur Trans-Sumatera, namun tidak terealisasi seiring memanasnya hubungan Indonesia-Belanda pada tahun 1940. Pada tanggal 28 September 1945, Djawatan kereta api Republik Indonesia berhasil dibentuk. padahal di Sumatera Utara DSM masih mempergunakan namanya dan sempat pula ada istilah kereta api Soematra Derata kemudian demerger dengan Djawatan kereta api dan dibentuklah eksploitasi Sumatera Utara yang kini menjadi divisi regional 1 Sumatera Utara.

## b. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan, adalah Jl. Prof. HM. Yamin Sh No.14, Perintis, Kec. Medan Timur., Kota Medan, Sumatera Utara 20232

## c. Visi, Misi dan Nilai Budaya Perusahaan

### 1) Visi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

“Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan dan memenuhi harapan *stakeholder*.”

### 2) Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangannya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholder* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama, yaitu: keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan.

### 3) Budaya Kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Inilah gambar lambang budaya kerja yang terdapat pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero):

#### Gambar 4.1 Budaya Kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

#### Divisi Regional I Sumatera Utara



*Sumber: Data dari perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan.*

**a) Integritas**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukan.

**b) Profesional**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki kemampuan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan mampu menguasai untuk menggunakan, mengembangkan, membagikan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan kepada orang lain

**c) Keselamatan**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki staf tanpa kompromi dan konsisten dalam menjalankan atau menciptakan sistem atau proses kerja yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kerugian.

**d) Inovasi**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menumbuh kembangan gagasan baru, melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kondusif untuk berkreasi sehingga memberi nilai tambah lagi *stakeholder*.

#### e) **Pelayanan Prima**

Kami insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) akan memberikan pelayanan yang terbaik yang sesuai dengan standart mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6A Unsur pokok: *Ability* (kemampuan), *Attitude* (sikap), *Appearance* (penampilan), *Attention* (Perhatian), *Action* (Tindakan) dan *Responsible* (Tanggung jawab).

#### d. **Uraian Tugas dan Tanggung Jawab**

Adapun pembagian uraian tugas dan tanggung jawab pada masing-masing jabatan yang ada pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, yaitu:

##### 1) *Vice President*

*Vice president* divre I Sumatera Utara bertanggung jawab atas tercapaian visi dan misi perusahaan yang diselenggarakan melalui divisi regional diwilayah geografisnya.

##### 2) Deputy VP

*Deputy vp* memiliki tugas pokok untuk mengkoordinasikan seluruh unit kerja dari bagian operasional dan berfungsi mengawasi serta memberikan arahan bagi para atasan, yaitu: *manager*. *Deputy vp* membawahi beberapa *manager*, yaitu:

##### (1) *Manager* HUMASDA (Hubungan Masyarakat Daerah)

*Manager* humasda bertanggung jawab secara langsung kepada deputy vp, Humasda dimana berperan sebagai media komunikasi dengan pihak internal maupun eksternal.

(2) *Manager Hukum*

*Manager hukum* bertanggung jawab melaksanakan kegiatan protokoler tata usaha, pengadaan alat dan kelengkapan keperluan kantor pengatur akomodasi perkantoran, pengurusan wisma atau mes. Pengarsipan surat menyurat, dan peraturan-peraturan perkeretaapian dan pelaksanaan bantuan hukum.

(3) *Manager SDM dan Umum*

*Manager sdm dan umum* bertanggung jawab melaksanakan kebutuhan administrasi dan sistem informasi sumber daya manusia serta melaksanakan pengadilan, pembinaan, pelatihan, sertifikasi dan evaluasi kinerja, *manager* ini dibantu oleh beberapa asisten *manager*, yaitu: asisten *manager sdm*, asisten *manager dokumen*, kerumah tanggaan dan asisten *manager* penggajian.

(4) *Manager Keuangan*

*Manager keuangan* dibantu oleh para asisten *manager* dalam bidang administrasi antara lain: keuangan, akuntansi, anggaran dan kas besar yang mempunyai fungsi masing-masing untuk memperlancar jalannya perusahaan dibidang administrasi yang diatur oleh keputusan perusahaan.

(5) *Manager Sarana*

*Manager sarana* bertanggung jawab melaksanakan dibidang pemeliharaan serta menyediakan armada bagi setiap sarana yang diperlukan dalam kegiatan operasi dan digunakan demi kelancaran perjalanan kereta api yang dipakai oleh *manager sarana* dan dibantu



oleh beberapa asisten yaitu: asisten *manager* programan anggaran sarana, asisten *manager* perawatan lokomotif dan KRD dan asisten *manager* perawatan kereta api dan gerbong.

(6) *Manager* Sinyal dan Telekomunikasi

*Manager* sinyal dan telekomunikasi bertanggung jawab di bidang pengendalian mutu serta prasarana sinyal dan komunikasi. *Manager* ini dibantu oleh beberapa asisten *manager*, yaitu: asisten *manager* program anggaran sintelis, asisten *manager* perawatan sinyal dan asisten *manager* perawatan telekomunikasi dan listrik.

(7) *Manager* Operasi dan Pemasaran

*Manager* operasi dan pemasaran bertanggung jawab merencanakan perjalanan kereta api sehingga pelanggan yang menggunakan jasa kereta api dapat menikmati perjalanan sampai tujuan dengan aman dan tentram. *manager* ini di bantu oleh beberapa asisten, yaitu: asisten *manager* program perjalanan kereta api, asisten *manager* pengendalian operasi Kereta Api, asisten *manager* pemasaran dan bina pelanggan dan asisten *manager* keamanan dan ketertiban.

(8) *Manager* Pengadaan Barang dan Jasa

*Manager* pengadaan barang dan jasa bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan administrasi pengadaan barang dan jasa, menyusun Rencana Kerja dan Syarat (RKS) pengadaan barang dan jasa, melaksanakan proses pengadaan barang dan jasa, evaluasi administrasi dan teknis, serta membuat dan menyampaikan laporan pertanggung jawaban hasil pengadaan barang dan jasa.

(9) *Manager* Pengamanan.

*Manager* Pengamanan bertanggung jawab untuk merumuskan penjabaran kebijakan yang berkaitan dengan tugas pengamanan dan penertiban yang telah ditetapkan, memastikan terselenggaranya proses peningkatan kualitas keamanan dan ketertiban secara berkelanjutan.

(10) *Manager* Fasilitas Penumpang

Manager fasilitas penumpang bertanggung jawab untuk merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan kebersihan stasiun dan fasilitas umum, kebersihan kereta api dan fasilitas pelayanan di atas kereta api, pemenuhan standar pelayanan minimum (SPM) stasiun dan di atas kereta api yang telah ditetapkan. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) kinerja pelayanan kebersihan secara berkelanjutan dan kinerja pemenuhan SPM serta pengelolaan resiko diunitnya.

(11) *Manager* Angkutan Penumpang

*Manager* angkutan penumpang bertanggung jawab untuk merumuskan penjabaran strategi dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh terkait dengan tugas pokok dan tanggungnya dalam mengelola pelaksanaan pemasaran, penjualan angkutan penumpang dan *customer care*. Terselenggaranya proses peningkatan kualitas (*quality improvement*) kinerja persarana, penjualan angkutan penumpang dan *customer care* secara berkelanjutan, serta terjaminnya pegelolaan resiko diunitnya.

(12) *Manager* Angkutan Barang

*Manager* angkutan barang bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan program dan evaluasi kinerja pemasaran angkutan barang, melakukan survei atau riset pemasaran pengembangan jasa angkutan barang mengelola basis data pemasaran, membuat peramalan, menjaga administrasi pentarifan, melaksanakan strategi promosi dan komunikasi pemasaran melakukan pemantauan pelayanan, pengelolaan bongkar muat, kelancaran pembayaran angkutan, bina pelanggan dan penyelesaian klaim angkutan.

(13) *Manager* Kesehatan

*Manager* kesehatan bertanggung jawab untuk melaksanakan program pelayanan kesehatan meliputi administrasi kepesertaan, pelayanan kesehatan kepada pegawai beserta keluarga, serta masyarakat umum dan melaksanakan pelayanan kesehatan di PPK kerjasama atau provider yang sudah ditetapkan sesuai perjanjian kerja sama serta melakukan verifikasi klaim.

## **2. Deskripsi Karakteristik Responden**

Untuk mendapatkan responden mengenai secara umum para pegawai untuk menjadikan penelitian instansi ini, berikut ini akan diuraikan penggolongan responden secara dari jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir pada responden secara berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	27	54,0	54,0	54,0
Valid Wanita	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan yang menjadi responden berjenis kelamin pria, yaitu; sebanyak 27 orang atau sebesar 54,0% dari total responden dan berjenis wanita sebanyak 23 orang atau sebesar 46,0%.Dikarenakan pegawai pria lebih banyak dibandingkan pegawai wanita dikarenakan pegawai yang dilakukan pihak perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan secara lebih banyak pegawai berjenis pria dibandingkan pegawai yang berjenis wanita.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 ta	17	34,0	34,0	34,0
26-30 ta	16	32,0	32,0	66,0
31-40 ta	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan yang menjadi responden adalah berusia 21-25 dan 31-40 tahun, yaitu; sebanyak 17 orang atau

sebesar 34,0% dari total responden dan yang berusia 26-30 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 32,0%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	14	28,0	28,0	28,0
S1	16	32,0	32,0	60,0
SMA/SMK	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan yang menjadi responden adalah berpendidikan terakhir , yaitu; sebanyak 20 orang atau sebesar 40,0% dari total responden.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran *quisioner*, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 50 orang. Jawaban *quisioner* disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

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

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

a. Variabel  $X_1$  (Motivasi Kerja)

**Tabel 4.4 Saya merasa bahwa kebutuhan akan berprestasi yang di berikan pegawai merupakan suatu penghargaan sehingga untuk menjalankan aktivitasnya.**

$X_{1.1}$

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	15	30,0	30,0	30,0
setuju	23	46,0	46,0	76,0
sangat setuju	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (24,0%), setuju sebanyak 23 orang (46,0%) dan netral sebanyak 15 orang (30,0%) responden. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa setuju sebanyak 23 orang (46,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kebutuhan akan berprestasi yang diberikan pegawai merupakan salah satu penghargaan sehingga menjalankan aktivitas.

**Tabel 4.5 Saya merasa perusahaan sudah memberikan apresiasi atas prestasi kerja pegawai.**

$X_{1.2}$

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
netral	18	36,0	36,0	38,0
setuju	17	34,0	34,0	72,0
sangat setuju	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (28,0%), setuju sebanyak 17 orang (34,0%), netral

sebanyak 18 orang (36,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan bahwa netral sebanyak 18 orang (36,0%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa perusahaan sudah memberikan apresiasi atas prestasi kerja pegawai.

**Tabel 4.6 Saya merasa cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja.**

**X<sub>1.3</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
netral	18	36,0	36,0	40,0
Valid setuju	15	30,0	30,0	70,0
sangat setuju	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (30,0%), setuju sebanyak 15 orang (30,0%), netral sebanyak 18 orang (36,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 18 orang (36,0%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja.

**Tabel 4.7 Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.**

**X<sub>1.4</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
Valid netral	15	30,0	30,0	34,0
setuju	17	34,0	34,0	68,0

sangat setuju	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (32,0%), setuju sebanyak 17 orang (34,0%), netral sebanyak 15 orang (30,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (34,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.

**Tabel 4.8 Saya merasa bahwa kebutuhan akan berkompetensi agar para pegawai dapat mengeksplorasi untuk mengembangkan suatu potensi yang baik.**

**X<sub>1.5</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
netral	13	26,0	26,0	30,0
Valid setuju	16	32,0	32,0	62,0
sangat setuju	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 16 orang (32,0%), netral sebanyak 13 orang (26,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa kebutuhan akan berkompetensi agar



para pegawai dapat mengeksplorasi untuk mengembangkan suatu potensi yang baik.

**Tabel 4.9 Saya mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.**  
X<sub>1.6</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
netral	15	30,0	30,0	34,0
Valid setuju	18	36,0	36,0	70,0
sangat setuju	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (30,0%), setuju sebanyak 18 orang (36,0%), netral sebanyak 15 orang (30,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (36,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa bisa mendapat kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan.

**Tabel 4.10 Saya merasa perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja.**  
X<sub>1.7</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
netral	12	24,0	24,0	26,0
Valid setuju	21	42,0	42,0	68,0
sangat setuju	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (32,0%), setuju sebanyak 21 orang (42,0%), netral sebanyak 12 orang (24,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (42,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa merasa perusahaan sudah memberikan jabatan yang sesuai dengan hasil kerja.

#### b. Variabel X<sub>2</sub> (Disiplin Kerja)

**Tabel 4.11 Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.**

**X<sub>2.1</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
netral	17	34,0	34,0	36,0
Valid setuju	16	32,0	32,0	68,0
sangat setuju	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (32,0%), setuju sebanyak 16 orang (32,0%), netral sebanyak 17 orang (34,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 17 orang (34,0%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.

**Tabel 4.12 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu sehingga sesuai jam pulangya.**

**X<sub>2.2</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
netral	16	32,0	32,0	36,0
Valid setuju	9	18,0	18,0	54,0
sangat setuju	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (46,0%), setuju sebanyak 9 orang (18,0%), netral sebanyak 16 orang (32,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (46,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu sehingga sesuai jam pulangya.

**Tabel 4.13 Saya merasa instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.**

**X<sub>2.3</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
netral	17	34,0	34,0	38,0
Valid setuju	15	30,0	30,0	68,0
sangat setuju	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (32,0%), setuju sebanyak 15 orang (30,0%), netral

sebanyak 17 orang (34,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 17 orang (34,0%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.

**Tabel 4.14 Saya merasa selalu mengenakan pakaian dan tanda mengenal dengan rapi sesuai dengan aturan perusahaan.**

**X<sub>2.4</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
netral	16	32,0	32,0	34,0
Valid setuju	19	38,0	38,0	72,0
sangat setuju	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (28,0%), setuju sebanyak 19 orang (38,0%), netral sebanyak 16 orang (32,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa merasa selalu mengenakan pakaian dan tanda mengenal dengan rapi sesuai dengan aturan perusahaan.

**Tabel 4.15 Saya merasa ikut adil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan di perusahaan.**

**X<sub>2.5</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
Valid netral	13	26,0	26,0	30,0
setuju	19	38,0	38,0	68,0

sangat setuju	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (32,0%), setuju sebanyak 19 orang (38,0%), netral sebanyak 13 orang (26,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa merasa ikut adil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan di perusahaan.

**Tabel 4.16 Saya dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur dan keinginan pimpinan.**

**X<sub>2.6</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
netral	13	26,0	26,0	34,0
Valid setuju	18	36,0	36,0	70,0
sangat setuju	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (30,0%), setuju sebanyak 18 orang (36,0%), netral sebanyak 13 orang (26,0%) dan sebanyak 4 orang (8,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (36,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dapat mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur dan keinginan pimpinan.

c. Variabel X<sub>3</sub> (Lingkungan Kerja)

**Tabel 4.17** Saya merasa bahwa Saya menjalin hubungan baik dengan pegawai lain.

**X<sub>3.1</sub>**

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
netral	9	18,0	18,0	20,0
Valid setuju	25	50,0	50,0	70,0
sangat setuju	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (30,0%), setuju sebanyak 25 orang (50,0%), netral sebanyak 9 orang (18,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa menjalanin hubungan baik dengan pegawai lain.

**Tabel 4.18** Saya merasa bahwa suasana udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama saya bekerja.

**X<sub>3.2</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
netral	9	18,0	18,0	26,0
Valid setuju	18	36,0	36,0	62,0
sangat setuju	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%), setuju sebanyak 18 orang (36,0%), netral sebanyak 9 orang (18,0%) dan sebanyak 4 orang (8,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah

yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa merasa suasana udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama saya bekerja.

**Tabel 4.19 Saya merasa fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.**

X<sub>3.3</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	4	8,0	8,0	8,0
netral	17	34,0	34,0	42,0
Valid setuju	16	32,0	32,0	74,0
sangat setuju	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (26,0%), setuju sebanyak 16 orang (32,0%), netral sebanyak 17 orang (34,0%) dan sebanyak 4 orang (8,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 17 orang (34,0%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 4.20 Saya merasa keamanan di ruang kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.**

X<sub>3.4</sub>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
netral	17	34,0	34,0	36,0
Valid setuju	14	28,0	28,0	64,0
sangat setuju	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (36,0%), setuju sebanyak 14 orang (28,0%), netral sebanyak 17 orang (34,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (36,0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju keamanan di ruang kerja sudah mampu membuat pekerja dengan nyaman.

**Tabel 4.21 Saya merasa satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.**

**X<sub>3.5</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
netral	14	28,0	28,0	32,0
Valid setuju	26	52,0	52,0	84,0
sangat setuju	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 26 orang (52,0%), netral sebanyak 14 orang (28,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (52,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa satuan keamanan tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.

**Tabel 4.22 Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan**

**X<sub>3.6</sub>**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------



	tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
	netral	14	28,0	28,0	30,0
Valid	setuju	18	36,0	36,0	66,0
	sangat setuju	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (34,0%), setuju sebanyak 18 orang (36,0%), netral sebanyak 14 orang (28,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (36,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan.

**Tabel 4.23 Saya merasa lingkungan kerja pegawai memiliki kenyamanan bebas dari suara kebisingan atau suara kendaraan lalu lintas.**

X<sub>3.7</sub>

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	tidak setuju	1	2,0	2,0
	netral	13	26,0	28,0
Valid	setuju	22	44,0	72,0
	sangat setuju	14	28,0	100,0
	Total	50	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (28,0%), setuju sebanyak 22 orang (44,0%), netral sebanyak 13 orang (26,0%) dan sebanyak 1 orang (2,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44,0%). Jadi dapat disimpulkan

responden setuju bahwa lingkungan kerja pegawai memiliki kenyamanan bebas dari suara kebisingan atau suara kendaraan lalu lintas.

**d. Variabel Y (Produktivitas pegawai)**

**Tabel 4.24 Saya merasa bangga dengan Kemampuan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.**

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
netral	13	26,0	26,0	32,0
Valid setuju	21	42,0	42,0	74,0
sangat setuju	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (26,0%), setuju sebanyak 21 orang (42,0%), netral sebanyak 13 orang (26,0%) dan sebanyak 3 orang (6,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (42,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa bangga dengan kemampuan pekerjaan yang dibebankan kepada pekerjanya.

**Tabel 4.25 Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya**

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
netral	19	38,0	38,0	42,0
Valid setuju	14	28,0	28,0	70,0
sangat setuju	15	30,0	30,0	100,0

Total	50	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (30,0%), setuju sebanyak 14 orang (28,0%), netral sebanyak 19 orang (38,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 19 orang (38,0%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

**Tabel 4.26 Saya merasa tidak pernah mengeluh apa yang diberikan terhadap beban yang menjadi tanggung jawab.**

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
netral	15	30,0	30,0	34,0
Valid setuju	18	36,0	36,0	70,0
sangat setuju	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (30,0%), setuju sebanyak 18 orang (36,0%), netral sebanyak 15 orang (30,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (36,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tidak pernah mengeluh apa yang diberikan terhadap beban yang menjadi tanggung jawab.

**Tabel 4.27 Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.****Y4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	2	4,0	4,0	4,0
netral	15	30,0	30,0	34,0
Valid setuju	17	34,0	34,0	68,0
sangat setuju	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (30,0%), setuju sebanyak 17 orang (34,0%), netral sebanyak 15 orang (30,0%) dan sebanyak 2 orang (4,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (34,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaanya.

**Tabel 4.28 Saya merasa mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.****Y5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
netral	13	26,0	26,0	32,0
Valid setuju	20	40,0	40,0	72,0
sangat setuju	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (28,0%), setuju sebanyak 20 orang (40,0%), netral sebanyak 13 orang (26,0%) dan sebanyak 3 orang (6,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (40,0%). Jadi dapat disimpulkan

responden setuju bahwa merasa bermutu dari hasil kerja yang selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.

**Tabel 4.29 Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.**

**Y6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	3	6,0	6,0	6,0
netral	22	44,0	44,0	50,0
Valid setuju	13	26,0	26,0	76,0
sangat setuju	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, bahwa data yang dapat menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (24,0%), setuju sebanyak 13 orang (26,0%), netral sebanyak 22 orang (44,0%) dan sebanyak 3 orang (6,0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden diatas paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 22 orang (44,0%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Pengujian Validitas.**

Syarat untuk memenuhi apakah setiap pertanyaan valid atau tidak validnya dengan membandikan  $r$ -kritis = 0,30, jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid, atau pun sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$ -tabel maka dinyatakan valid.

**Tabel 4.30 Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Motivasi Kerja**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	23,68	13,896	,407	,806
x1.2	23,74	12,196	,637	,768
x1.3	23,76	12,023	,614	,771
x1.4	23,68	12,140	,606	,773
x1.5	23,58	12,371	,552	,783
x1.6	23,70	12,663	,522	,788
x1.7	23,58	13,269	,471	,797

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas yang terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel perhatian dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilainya koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.31 Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Disiplin Kerja**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	19,74	9,829	,685	,728
x2.2	19,62	9,342	,670	,728
x2.3	19,78	10,828	,443	,785
x2.4	19,76	11,329	,410	,790
x2.5	19,70	11,153	,413	,790
x2.6	19,80	9,592	,658	,732

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS di ketahui nilai validitas yang terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skot total pada data tabulasi jawaban responden.

Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel perhatian dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.32 Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Lingkungan Kerja  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	23,58	14,942	,560	,839
x3.2	23,62	13,220	,674	,823
x3.3	23,90	13,724	,598	,835
x3.4	23,68	14,140	,570	,839
x3.5	23,86	15,184	,510	,846
x3.6	23,64	13,541	,724	,815
x3.7	23,68	14,100	,675	,824

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas yang terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skort total pada data tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel perhatian dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.33 Uji Validitas Y Produktivitas Pegawai  
Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	19,28	11,716	,627	,822
y2	19,32	11,855	,563	,834
y3	19,24	11,696	,626	,822
y4	19,22	11,522	,646	,818
y5	19,26	11,013	,751	,797
y6	19,48	11,847	,563	,834

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas yang terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi

antara skor setiap butir dengan skor total pada data tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel perhatian dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

### b. Pengujian Reabilitas

Reabilitas merupakan instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60. Maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria, jika  $r_{\text{alpha}}$  Positif atau  $> r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan *reliable* dan jika  $r_{\text{alpha}}$  Negative atau  $< r_{\text{tabel}}$  maka pernyataan tidak *reliable*. Terdapat beberapa dari pernyataan *quisioner* yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.34 Realibilitas (X<sub>1</sub>) Motivasi Kerja**

*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	7

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,809  $>$  0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja maka dinyatakan *reliable*.

**Tabel 4.35 Realibilitas (X<sub>2</sub>) Disiplin Kerja**

*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	6



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,792 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja maka dinyatakan *reliable*.

**Tabel 4.36 Realibilitas (X<sub>3</sub>) Lingkungan Kerja**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	7

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Dari tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,852 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja maka dinyatakan *reliable*.

**Tabel 4.37 Reabilitas (Y) Produktivitas Pegawai**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

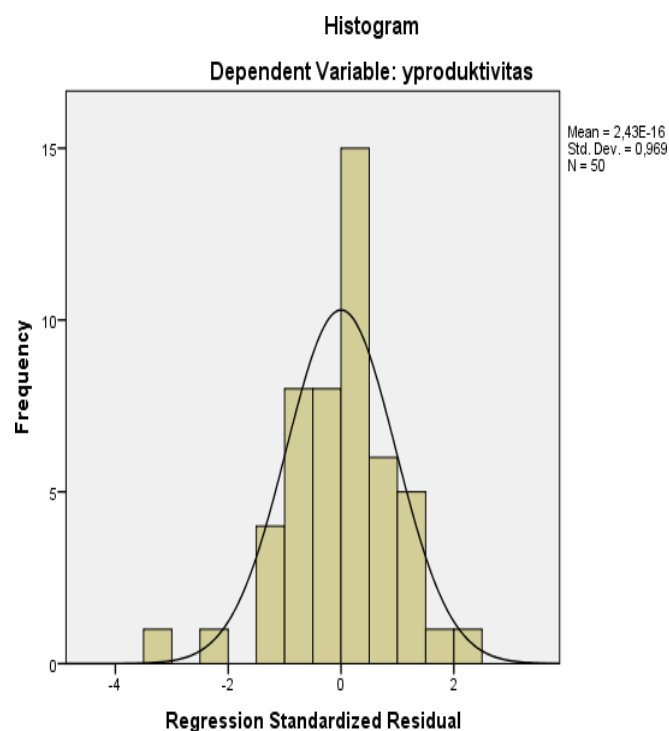
Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,847 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja maka dinyatakan *reliable*.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

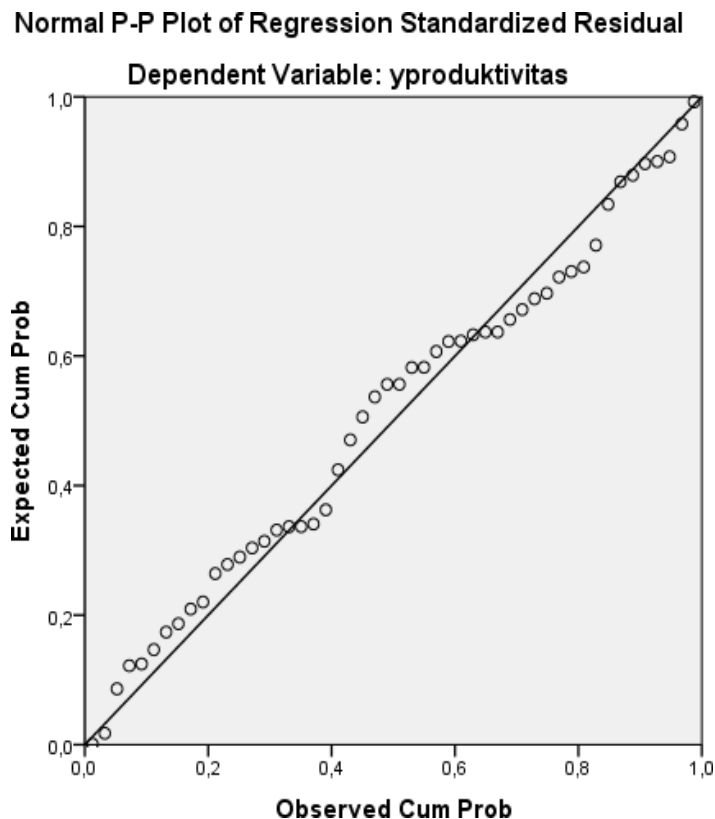
**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data yang dapat diketahui bahwa data yang telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis yang berbentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah. Maka dari itu nilai residual mengikuti distribusi normal atau bisa juga disebut dengan valid.

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk dari hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP plot terlihat dari beberapa titik-titik data yang menyebar berada pada disekitar garis diagonal sehingga data yang berdistribusi secara normal. Maka dari itu nilai residual mengikuti distribusi adalah valid.

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

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

**Tabel 4.38 Uji Multikolinearitas**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1,397	2,180		-,641	,525		
1							
motivasi kerja	,211	,120	,214	1,755	,086	,377	2,653
disiplin kerja	,406	,125	,382	3,264	,002	,408	2,450
lingkungan kerja	,330	,115	,354	2,859	,006	,363	2,755

a. Dependent Variable: Y produktivitas

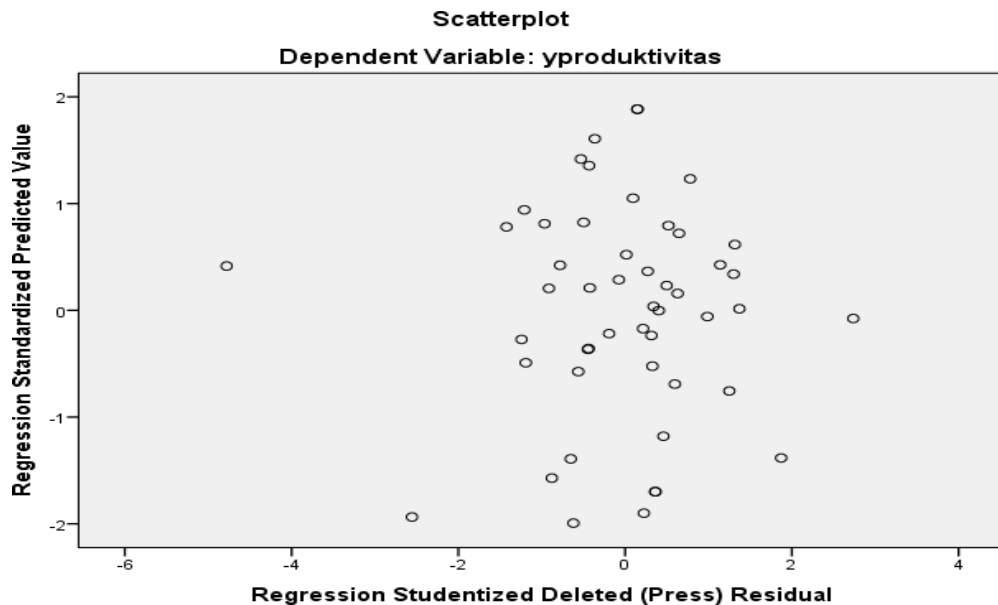
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.38 di atas, bahwa data yang dapat dilihat dengan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi kerja  $2,653 < 10$ , disiplin kerja  $2,450 < 10$ , lingkungan kerja  $2,755 < 10$  serta nilai *Tolerance* motivasi kerja  $0,377 > 0,10$ , disiplin kerja  $0,408 > 0,10$ , lingkungan kerja  $0,363 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dari pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0*

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, bahwa gambar *scatterplot* menunjukkan titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan demikian bahwa variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas ( Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat ( Produktivitas Kerja Pegawai).

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

**Tabel 4.39 Regresi Linier Berganda**  
*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,397	2,180		-,641	,525	
	motivasi kerja	,211	,120	,214	1,755	,086	,377
	disiplin kerja	,406	,125	,382	3,264	,002	,408
	lingkungan kerja	,330	,115	,354	2,859	,006	,363

a. Dependent Variable: Y produktivitas  
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.39 diatas bahwa data yang dapat diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -1,397 + 0,211 X_1 + 0,406 X_2 + 0,330 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar -1.397.
- 2) Jika terjadi peningkatan motivasi kerja 1 (satuan), maka produktivitas pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.211 atau 21,1%.
- 3) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1 (satuan), maka produktivitas pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.406 atau 40,6%.
- 4) Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1 (satuan), maka produktivitas pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.330 atau 33,0%.

#### **b. Uji Hipotesis**

- 1) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruhnya dari semua variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Pada uji F, dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 0.05\%$ . Hasil dari pengolahan data *quisioner* melalui aplikasi SPSS versi 20.0 dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.40 Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	590,675	3	196,892	44,387	,000 <sup>b</sup>
Residual	204,045	46	4,436		
Total	794,720	49			

a. Dependent Variable: Y produktivitas

b. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub> lingkungan kerja, X<sub>2</sub> disiplin kerja, X<sub>1</sub> motivasi kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, bahwa data yang dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 44,387 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,40 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

## 2) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan statistik t (uji t). Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $< 0.05$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan  $> 0.05$  maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

Tabel 4.41 Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1,397	2,180		-,641	,525		
1							
motivasi kerja	,211	,120	,214	1,755	,086	,377	2,653
disiplin kerja	,406	,125	,382	3,264	,002	,408	2,450
lingkungan kerja	,330	,115	,354	2,859	,006	,363	2,755

a. Dependent Variable: Y produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, bahwa data yang dapat dilihat dengan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau Sig.  $t < \alpha$

Ha ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau Sig.  $t > \alpha$

$> \alpha$

- a) Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 1,755 > t_{tabel} 1,675$  dan tidak signifikan  $0,086 > 0,05$ , maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.
- b) Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,264 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$ , maka H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.
- c) Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,859 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,006 < 0,05$ , maka H<sub>3</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja



berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Hipotesis sebelumnya diterima.

### 3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikansi variabel. koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel yang bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lainnya. Seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 4.42 Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,743	,727	2,106

a. Predictors: (Constant), X<sub>3</sub> lingkungan kerja, X<sub>2</sub> disiplin kerja, X<sub>1</sub> motivasi kerja

b. Dependent Variable: Y produktivitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0

Berdasarkan tabel tabel 4.42 di atas, bahwa data yang dapat dilihat angka *adjusted R Square* 0,727 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 72,7% produktivitas pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 100% - 72,7% = 27,3% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti; gaji, disiplin, lingkungan dan lain-lain.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 1.755 > t_{tabel} 1,675$  dan tidak signifikan 0,086  $> 0,05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas

pegawai. Motivasi kerja berpengaruh akan kebutuhan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan berkompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Dimana kebutuhan tersebut merupakan suatu penghargaan sehingga untuk bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya, dan dapat mengeksplorasi untuk mengembangkan suatu potensi yang bagi untuk para pegawai. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Meghar Termtari Savitri (2013), dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja pada PT. Kabelindo Murni, Tbk, maka produktivitas kerja pegawainya akan meningkat. Begitu juga pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang akan meningkat produktivitas pegawainya.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Hasil menunjukkan  $t_{hitung} 3,264 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Disiplin kerja berpengaruh akan ketetapan waktu kerja, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, bertanggung jawab dalam setiap mengerjakan pekerjaan. Dimana setiap pegawai harus memiliki tanggung jawab disetiap peraturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan, agar dapat menjalankan tugas secara profesional dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Meghar Termtari Savitri (2013), dimana disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja pada PT. Kabelindo Murni, Tbk, maka produktivitas kerja pegawainya akan meningkat. Begitu juga pada PT. Kereta Api Indonesia

(Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang akan meningkatkan produktivitas pegawainya.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,859 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,006 < 0,05$ , maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh akan hubungan pegawai, suasana pekerjaan, tersedianya fasilitas kerja, keamanan kerja dan kenyamanan kerja. Dimana tersedianya fasilitas tersebut didalam perusahaan akan dapat mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dewi Ariati (2016) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Hal ini menyatakan bahwa dengan adanya lingkungan kerja pada pegawai CV. Joyo Wijoyo Kediri, maka produktivitas pegawainya akan meningkat. Begitu juga pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang akan meningkatkan produktivitas pegawainya.

### **4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Pegawai**

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 44,387 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,40 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima  $H_a$  atau

hipotesis diterima. Begitu juga pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang akan meningkatkan produktivitas pegawainya. Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai dikarenakan mampu meningkatkan hasil yang dicapai, bersemangat dalam bekerja, mengembangkan diri, mutu dan efisiensi. Dimana setiap keberhasilan yang dicapai seorang pegawai tergantung apa yang dimiliki secara profesional dalam menyelesaikan pekerjaan. Begitu dengan mutu dan efisiensinya pegawai yang menunjukkan kualitas didalam pekerjaan, sehingga dapat memperbaiki kesalahan pekerjaan disuatu perusahaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan PT. Kabelindo Murni, Tbk, dimana motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawainya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Dari hasil seluruh penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka diperoleh dari beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan, dimana  $t_{hitung} 1,755 > t_{tabel} 1,675$  dan tidak signifikan  $0,086 > 0,05$ .
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan, dimana  $t_{hitung} 3,264 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$ .
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan, dimana  $t_{hitung} 2,859 > t_{tabel} 1,675$  dan signifikan  $0,006 < 0,05$ .
4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan, dimana bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 44,387 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,40 yang dapat

dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ .

## B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan untuk manajemen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan yaitu:

1. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan sebaiknya perusahaan memberikan motivasi kerja kepada pegawai agar dapat berkontribusi dengan baik dalam pekerjaan, yang kebutuhan akan berkompetensi untuk mendorong semangat pegawai secara berkompeten dengan baik, berupa memberikan *workshop*, pelatihan dan penelitian sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal.
2. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan sebaiknya perusahaan memperhatikan ketetapan waktu masuk dan keluarnya pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan memberikan *punching a reward* sesuai dengan SOP yang berlaku, berupa teguran lisan atau pun tulisan terhadap pegawai bagi yang tidak menaatin peraturan dan akan diberikan sanksi. Bagi pegawai yang sudah menaatin peraturan maka akan diberikan *reward* untuk memotivasi terhadap pegawai lainnya. Maka dari itu akan mendorong produktivitas pegawai didalam perusahaan lebih baik lagi.
3. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan sebaiknya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja fisiknya yang ada

sekitar terutama bagian penerangan di dalam ruangan. Agar penerangan di dalam ruangan berkondusif, maka lampu penerangan ruangan diharapkan di gantikan agar para pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan supaya dapat juga meningkatkan produktivitas pegawai didalam perusahaan.

4. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan faktor dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawainya sangat mempengaruhi perusahaan. Sehingga diharapkan lebih memperhatikan dan meningkatkan pengawasan yang ada, seperti: memberikan kebutuhan akan berkompotensi untuk mendorong semangat pegawai secara berkompoten dengan baik, memperhatikan ketetapan waktu masuk dan keluarnya pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan memperhatikan lingkungan kerja fisiknya yang ada sekitar terutama bagian penerangan didalam ruangan agar penerangan didalam ruangan berkondusif. Agar menghasilkan *output* secara efesien dan efektif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**, Badan penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- , 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. cetakan 11. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Rivai, H. Veithzal Zainal dan Sagala, Ella Jauvani, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Edisi 2, Jakarta: Raja Grafindo
- Rivai, H. Veithzal Zainal dan Mansyur, H. Ramly, 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, Edisi 3, Jakarta : Raja Grafindo
- Simamora, Henry 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi III, Yogyakarta; STIE YKPN
- Sedarmayanti, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta: Aditama
- Sedarmayanti, 2013. **Good Governance (Kepemerintahan yang baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien**. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2014. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Jakarta: Mandar Maju
- Sunyoto, Danang 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta PT. Ibuku Seru
- Sutrisno, Edy 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Kencana
- Sugiyono, 2015. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**, Bandung : Alfabeta
- Suwatno, H. dan Priansa, Donni Juni. 2011. **Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis**. Bandung : Alfabeta.

### Jurnal:

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59
- Akhavan ,Amin tabassi, 2012 , *Effects of training and motivation practices on teamwork improvement and task efficiency: The case of construction firms*



- Almustofa, Resa, 2014, Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Ayu, Arasy Setiamy, 2019, *Effect Of Work Environment And Discipline Of Employee Performance Of Pdam Tirtanadinorth Sumatera Medan*
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- 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.
- Lucky Wulan, 2011, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang )
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Sahab, Hendi, 2013 , Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja masinis pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Sub Divisi Regional Iii.1 Kertapati
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. Juman, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoenng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.
- Tohidi, Hamid, 2011 ,*Leadership, motivation and technology towards Teamwork productivity* islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran, hal: 1137–1146
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.
- Yosepha, Sri Yanthy, 2019 pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan balai besar cisadane, Jurnal Ilmiah M-progres, vol:9 No:1 Januari 2019

## INTERNET

- Anggriawan, Muhammad Surya, 2017, pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE I Sumatera Utara.  
<http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9588/1/Muhammad%20Surya%20Anggriawan%20-Fulltext.pdf>
- Ariati, Dewi 2016. Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas karyawan pada cv joyo wijiyono Kendiri.universitasnusantara PGRI Kendiri 2016. Artikel Skripsi Universitas NusantaraPGRIkendiri.[http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file\\_artikel/2016/12.1.02.02.0467.pdf](http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2016/12.1.02.02.0467.pdf)
- Panjaitan, Ervia, 2019 ,Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE I Sumatera Utara,<http://repositori.umsu.ac.id/xmlui/bitstream/123456789/2290/1/Pengaruh%20Pengawasan%20Dan%20Disiplin%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Pegawai%20PT.%20Kereta%20Api%20Indonesai%20%28Persero%29%20Divre%20I%20Sumatera%20Utara.pdf>
- Savitri, Meghar Tremtari, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. Jurnal Pendidikan ekonomi dan bisni (JPEB) vol 1 no 2 Oktober 2013 hlm 40-53.  
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/2006>