



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT CIPTA MAPAN LOGISTIK  
(LINC GROUP) CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**Esrawati Siboro  
NPM 1625311116**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ESRAWATI SIBORO  
NPM : 1625311116  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA MAPAN LOGISTIK (LINC GROUP) CABANG MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYANITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

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



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : ESRAWATI SIBORO  
NPM : 1625311116  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA MAPAN LOGISTIK (LINC GROUP) CABANG MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

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

ANGGOTA - III

(RIZAL AILMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA - IV

(Dr. MUHAMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : ESRAWATI SIBORO  
NPM : 1625311116  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN  
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA MAPAN LOGISTIK (LINC GROUP) CABANG MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, Mei 2019

  
(t.srawati siboro)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Esrawati Siboro  
Tempat/Tanggal lahir : Sibigo, 22 Desember 1990  
NPM : 1625311116  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Komplek Graha Deli Permai Blok B 13 No. 01-02 Medan Johor

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

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

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2019

Yang membuat pernyataan



(Esrawati Siboro)

No. 1729 / Perp / SP / 2019

Dinyatakan tidak ada sangkut

dan pungutan UPT Perpustakaan

Medan, 31 JAN 2019

UNPAB UPT Perpustakaan

INDONESIA

Sampulano S.Sos. S.O.1

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 25 Januari 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ESRAWATI SIBORO  
Tempat/Tgl. Lahir : SIBIGO / 22 Desember 1990  
Nama Orang Tua : G. SIBORO  
N. P. M : 1625311116  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 082366359150  
Alamat : Komplek GRAHA DELI PERMAI Blok B 13

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **ANALISIS PENGARUH PERFORMANCE, KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MAPAN LOGISTIK (LINC GROUP) CABANG MEDAN**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>
5. UK-Termin Ganti	<b>R</b>	<b>4.200.000</b>
		<b>6.300.000</b>

31/01/19  
M DAK

Hormat saya

ESRAWATI SIBORO  
1625311116

Tertanda Tangan/Disetujui oleh :

Surya Nita, S.H., M.Hum.  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Disahkan :

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

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

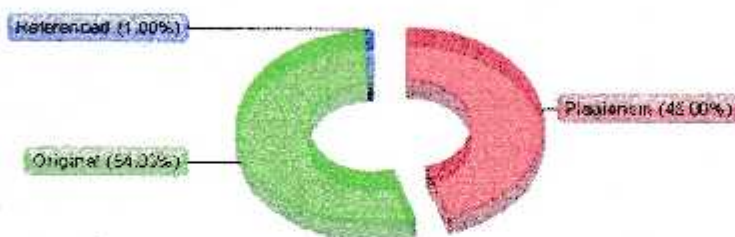
Analyzed document: 19-12-18 4:42:03 PM

"ESRAWATI  
SIBORO\_1625311116\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 99	wrds: 10358	<a href="http://e-repository.perpus.iainsatitga.ac.id/553/1/1SNIP%20PURWATI.pdf">http://e-repository.perpus.iainsatitga.ac.id/553/1/1SNIP%20PURWATI.pdf</a>
% 56	wrds: 10984	<a href="http://eprints.stainskudus.ac.id/659/1/7Bab4.pdf">http://eprints.stainskudus.ac.id/659/1/7Bab4.pdf</a>
% 16	wrds: 2614	<a href="http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/248/257">http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/248/257</a>

Show other Sources:]

Processed resources details:

222 - Ok / 35 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



Wikipedia Detected!

[not detected]

[not detected]

[not detected]

Excluded Urls:



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

### PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ERAWATI SIBORO  
 Tanggal Lahir : SIBIGO / 22 Desember 1990  
 NIM / NPM : 1625311116  
 Jurusan / Prodi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 SKS yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.08  
 Mengetahui dan mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang Ilmu, dengan judul:

Judul Skripsi	Persetujuan
ANALISIS LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MAPAN LOGISTIK (LINC GROUP) CABANG MEDAN	<input type="checkbox"/>
ANALISIS PENGARUH PERFORMANCE, KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA MAPAN LOGISTIK (LINC GROUP) CABANG MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>
ANALISIS WAREHOUSE MANAGEMENT SYSTEM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP BUDAYA 5R PADA PT. CIPTA MAPAN LOGISTIK (LINC GROUP) CABANG MEDAN	<input type="checkbox"/>

Yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 26 Juni 2018  
 Pemohon,  
  
 ( ERAWATI SIBORO )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. )

Tanggal : 12 / Mei / 2018  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Nashrudin Setiawan, S.E., Mm )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Zmi Wakhzuni, S.E., M.Si. )

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I :  
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhayuni, S.E., M.Si.  
 Nama Mahasiswa : ESRAWATI SIBORO  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311116  
 Bidang Pendidikan : S-1  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : "Analisis pengaruh performance, kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan"

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10-10	Revisi Bab IV 1. Struktur Organisasi & penjelasan 2. Sumber dan tahun pada setiap Gambar dan Tabel 3. Perbaiki Gambar dan Tabel		
10-10	Revisi Bab V 1. Jumlah Item Saran dengan kesimpulan disamakan 2. Detailkan saran agar lebih aplikatif		
10-2018	Ace Story Meja Terjun		

Emi W

Medan, 11 Desember 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN Setiawan, SE., MM.  
 Dosen Pembimbing II :  
 Nama Mahasiswa : ESRAWATI SIBORO  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311116  
 Bidang Pendidikan : S-1  
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengaruh Performance, Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PBA PT. Cipta Mapan Logistik (Line Group) Cabang Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
8/10/18	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	NP	diikuti
9/10/18	Bab II Kerangka konseptual	NP	—
10/10/18	Bab III Definisi Operasional	NP	—
11/10/18	Bab IV Bab V Kesimpulan & Saran	NP	—
12/10/18	dan sidang ujian akhir	NP	

NP  
 NASHRUDIN Setiawan, SE., MM.

Medan, 31 Oktober 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



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

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 50200511 Medan  
 fasasa@pancabudo.ac.id http://www.pancabudi.ac.id

**BERITA ACARA**  
**PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Pada hari ini, Senin... Tanggal, 20 Bulan, Mei..... Tahun, 2019....., telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Manajemen Semester Tahun Akademik ..... bagi mahasiswa/i atas nama :

1. Nama : Estawati Siboro
2. Npm : 1625311116
3. Program Studi : Manajemen
4. Tanggal Ujian : 20 Mei 2019
5. Judul Skripsi Lama : "Analisis Pengaruh Performance, kualitas kerja dan lingkungan kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan"
6. Judul Skripsi Baru : "Analisis Pengaruh Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan"

**Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.**

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Nurafriana Siregar, S.E., M.Si	
2	Anggota I/ Pembimbing I	Nashrudin Setiawan, S.E., M.M	
3	Anggota II/ Pembimbing II	Emi Wakhuni, S.E., M.Si	
4	Anggota III/ Penguji I	Rizal Ahmad, S.E., M.Si	
5	Anggota IV/ Penguji II	Dr. Muhamad Tohib Patahy, S.E., M.M	

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan. Adapun permasalahannya yang penulis angkat yaitu: apakah motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan.

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan melibatkan 55 orang responden. Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dilakukan dengan program SPSS Versi 16.

Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,275. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 75,4% variasi dari produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja pada tingkat kepercayaan 0,5%. Sedangkan sisanya 24,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan.

**Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Karyawan.**

## **ABSTRACT**

*This study aims to test and know more clearly how to influence the motivation, leadership, and working environment to work productivity of employee. The problem is that the author adopted, namely: whether the motivation, leadership, and working environment significantly influence simultaneously and partially on the work productivity of employee at PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Medan Branch.*

*This study uses a quantitative method involving 55 respondents. Data collection was performed using a questionnaire division. Data were analyzed using statistical formula, namely by using multiple regression analysis performed with SPSS version 16.*

*Variabel leadership has the greatest influence on the work productivity of employee 0,275. The results of the analysis using the coefficient of determination is known that 75,4% of the variation of the work productivity of employee's can be explained by the performance, quality of work, and working environment on confidence level of 0,5%. While the remaining 24,6% is explained by other variables not included in this study.*

*The result of quantitative analysis showed that the measures of motivation, leadership, and working environment have a significant effect on employee work productivity. Based on the research results, the hypothesis is accepted that states there is significant influence between measures of motivation, leadership, and working environment on the work productivity of employees in the PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Medan Branch.*

**Key Word: Motivation, Leadership, Working Environment, and Work Productivity of Employee**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas limpahan berkat dan Rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan”**.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta orang tua penulis serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

7. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Ance Tambunan, Debby, Mawar, Kak Dely, Genk Kepompong Rempong, Group KK2LH Panca Budi, Genk Dream Chaser dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan, semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Mei 2019

Penulis

Esrawati Siboro

1625311116

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	11
1. Motivasi .....	11
a. Pengertian Motivasi .....	11
b. Teori Motivasi .....	12
c. Faktor-faktor Motivasi .....	15
d. Tujuan Motivasi .....	18
e. Jenis dan Metode Motivasi .....	18
2. Kepemimpinan .....	19
a. Pengertian Kepemimpinan .....	19
b. Tori Kepemimpinan .....	20
c. Gaya Kepemimpinan .....	23
d. Sifat-sifat Kepemimpinan .....	24
e. Dimensi Kepemimpinan .....	26
3. Lingkungan Kerja .....	26
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	26
b. Jenis Lingkungan Kerja .....	27
4. Produktivitas Kerja .....	30
a. Pengertian Produktivitas Kerja .....	30
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas .....	32
c. Indikator Produktivitas .....	34



	B. Penelitian Terdahulu .....	35
	C. Kerangka Konseptual .....	38
	D. Hipotesis.....	43
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Pendekatan Penelitian .....	44
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45
	1. Lokasi Penelitian.....	45
	2. Waktu Penelitian.....	45
	C. Populasi dan Sampel .....	46
	1. Populasi.....	46
	2. Sampel.....	46
	D. Jenis dan Sumber Data.....	47
	E. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional .....	47
	1. Variabel Penelitian .....	47
	2. Defenisi Operasional.....	48
	F. Teknik Pengumpulan Data.....	49
	G. Teknik Analisis Data.....	50
	H. Pengujian Hipotesis.....	54
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Gambaran Umum Perusahaan .....	57
	1. Sejarah Singkat PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan.....	57
	2. Visi dan Misi .....	60
	3. Ruang Lingkup dan Tanggung Jawab .....	61
	4. Struktur Organisasi .....	64
	B. Hasil Penelitian.....	65
	1. Karakteristik Responden .....	65
	2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	67
	C. Pembahasan .....	87
	1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	87
	2. Uji Asumsi Klasik .....	90
	3. Regresi Linear Berganda .....	94
	4. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	95
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	102
	B. Saran .....	103

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**  
**BIODATA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian .....	45
Tabel 3.2	Defenisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir .....	66
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	66
Tabel 4.4	Pernyataan Butir 1: Saya bekerja di perusahaan untuk memperoleh gaji .....	68
tabel 4.5	Pernyataan Butir 2: Saya memperoleh pekerjaan yang tepat diperusahaan .....	69
Tabel 4.6	Pernyataan Butir 3: Saya mendapatkan pengakuan dari kantor atas hasil kerja yang saya capai.....	69
Tabel 4.7	Pernyataan butir 4: Saya mendatkan penghargaan atas prestasi kerja saya .....	70
Tabel 4.8	Pernyataan butir 5: Saya merasa nyaman dengan kondisi tempat saya bekerja.....	71
Tabel 4.9	Pernyataan butir 6: Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan .....	71
Tabel 4.10	Pernyataan butir 7: Saya mendapat status atau kedudukan yang jelas di perusahaan .....	72
tabel 4.11	Pernyataan butir 8: Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya jalani .....	73

Tabel 4.12	Pernyataan butir 9: Pimpinan saya selalu memberikan pengarahan kepada karyawannya dalam melakukan tugas .....	73
Tabel 4.13	Pernyataan butir 10: Pemimpin saya selalu memberi kebebasan berpendapat pada karyawan.....	74
Tabel 4.14	Pernyataan butir 11: Pemimpin melibatkan saya untuk memutuskan cara dalam melakukan tugas .....	74
Tabel 4.15	Pernyataan butir 12: Pemimpin menerima masukan dari bawahan mengenai keputusan yang diambil .....	75
Tabel 4.16	Pernyataan butir 13: pimpinan saya selalu berpartisipasi dalam kelompok .....	76
Tabel 4.17	Pernyataan butir 14: Pimpinan saya selalu memberikan saran dalam masalah pekerjaan yang saya hadapi .....	76
Tabel 4.18	Pernyataan butir 15: Pimpinan saya selalu melakukan musyawarah dalam mengambil keputusan .....	77
Tabel 4.19	Pernyataan Butir 16: pemimpin saya bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.....	78
Tabel 4.20	Pernyataan Butir 17: Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.....	78
Tabel 4.21	Pernyataan Butir 18: Saya selalu terbuka dalam berkomunikasi dengan karyawan lain bila ada permasalahan dilingkungan kerja perusahaan .....	79
Tabel 4.22	Pernyataan Butir 19: Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.....	80

Tabel 4.23	Pernyataan Butir 20: Saya terganggu dengan suara bising di lingkungan kerja .....	80
Tabel 4.24	Pernyataan Butir 21: Saya bekerja di ruangan yang luas sehingga tidak membatasi ruang gerak saya dalam menjalankan aktivitas kerja .....	81
Tabel 4.25	Pernyataan Butir 22: Saya mendapat fasilitas perlengkapan kerja (computer, printer, dll) sehingga dapat membantu pekerjaan saya.....	82
Tabel 4.26	Pernyataan Butir 23: Saya merasa bahwa fasilitas tempat ibadah yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik .....	82
Tabel 4.27	Pernyataan Butir 24: Saya dapat mencapai target kerja lebih dari target yang telah ditetapkan perusahaan.....	83
Tabel 4.28	Pernyataan Butir 25: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan .....	84
Tabel 4.29	Pernyataan Butir 26: Saya selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.....	84
Tabel 4.30	Pernyataan Butir 27: Saya dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang ditentukan dalam penyelesaian pekerjaan .....	85
Tabel 4.31	Pernyataan Butir 28: Saya datang ke kantor selalu tepat waktu .....	85
Tabel 4.32	Pernyataan Butir 29: Saya harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.....	86

Tabel 4.33	Pernyataan Butir 30: Saya dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara tepat.....	86
Tabel 4.44	Uji Validitas .....	88
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas .....	89
Tabel 4.46	Uji Multikolinearitas .....	92
Tabel 4.47	Uji Regresi Linear Berganda .....	94
Tabel 4.48	Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	95
Tabel 4.49	Uji Parsial .....	96
Tabel 4.50	Uji R Square .....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan .....	64
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	90
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	91
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas .....	93

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, berbeda dengan sumber daya yang lain, karyawan merupakan sumber daya yang spesifik karena memiliki perilaku dan perasaan serta akal dan tujuan hidup yang ingin dicapai, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu bekerja secara konsisten dan mampu menghasilkan kinerja dengan baik bahkan selalu diusahakan lebih baik lagi.

Bagi sebuah perusahaan, produktivitas seorang karyawan akan sangat mempengaruhi pada perkembangan perusahaan itu sendiri, karena sebuah perusahaan akan lebih berkembang bila memiliki karyawan yang profesional, terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi. Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki setiap perusahaan. Semua kegiatan manajemen yang berhubungan dengan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan target produktivitas, tenaga kerja memegang peran penting dalam organisasi. Tenaga kerja tersebut berperan sebagai perencana, pelaksana, penggerak, dan pengawas. Seorang tenaga kerja dikatakan memiliki produktivitas kerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang

akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2011:141), kata motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu hal yang mendorong. Dengan kata lain, faktor pendorong dari perilaku seseorang tersebut adalah suatu kebutuhan yang terkait dengan orang tersebut. Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap orang pastilah berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh proses mental yang dilalui oleh setiap orang juga berbeda. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri ini pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialami dari lingkungan yang ada di sekitarnya.



Dalam meningkatkan produktivitas pegawainya, lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta pastilah mempunyai cara dan strategi yang berbeda-beda. Organisasi harus memahami karakter dan juga kebutuhan dari para pegawai. Ketepatan dalam memberikan produk motivasi merupakan hal yang sangat menentukan semangat kerja para pegawai dalam hal meningkatkan produktivitas. Apabila organisasi telah mampu memberikan ketepatan motivasi terhadap para pegawainya, maka secara tidak langsung memungkinkan untuk membentuk iklim dan suasana kerja yang nyaman bagi para pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Robbins (2015:249) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Dalam menunjang peningkatan produktivitas kerja pegawai, hal yang sangat mempengaruhi yaitu perilaku/tindakan pimpinan. kepemimpinan menjadi sebuah peran penting dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Melalui pemimpin, produktivitas kerja para pegawai dapat meningkat atau malah menurun. Pemimpin harus bijak dalam melihat kondisi dan situasi kerja para pegawai. Apabila intensitas semangat kerja para pegawai mulai menurun, maka pemimpin berperan sebagai motivator untuk membangkitkan kembali semangat kerja tersebut demi meningkatnya produktivitas kerja.

Dalam hubungannya dengan karyawan peranan pemimpin merupakan hal yang penting, karena sikap pemimpin dalam menghadapi karyawan akan mempengaruhi perilaku karyawan. Seorang pemimpin juga harus menciptakan iklim hubungan kerja yang menyenangkan diantara anggota organisasi.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi organisasi maka produktivitas kerja karyawan akan dapat ditingkatkan.

Produktivitas kerja tidak dapat diwujudkan secara kebetulan, melainkan melalui peningkatan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedarmayanti (2010:21) mendefinisikan 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. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui kompetensi tenaga kerja, dan peralatan kerja yang sesuai dengan pekerjaan sehingga mampu meminimumkan waktu kerja yang terbuang.

Sedarmayanti (2010:21) menyatakan ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan lain maka akan mengganggu kinerja karyawan. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan kemudahan bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan.

PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Medan merupakan perusahaan yang dibentuk oleh sekelompok ahli yang berpengalaman puluhan tahun di *supply chain*. Saat ini, Linc Group telah tumbuh menjadi perusahaan besar yang menawarkan solusi *supplay chain*, terdiri dari gudang kering, gudang basa (*terminal liquid*), distribusi domestik (darat dan laut), dan jasa pengiriman kargo.

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap beberapa karyawan PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan, diketahui bahwa sistem penilaian produktivits karyawan dirasakan masih bersifat subjektif (berdasarkan unsur suka atau tidak suka terhadap karyawan). Padahal penilaian ini akan mempengaruhi banyak hal bagi karyawan, yaitu dalam penentuan insentif/gaji, promosi dan kenaikan pangkat.

Terkait dengan produktivitas kerja para pegawai, maka bisa ditemukan realita di lapangan bahwa tingkat produktivitas dari karyawan belum berada pada keadaan yang maksimal. Masih banyak terlihat para karyawan PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan yang kurang termotivasi untuk melakukan kewajibannya. Ini juga bisa disebabkan oleh situasi kerja yang stagnan dan hanya bersifat rutinitas sehari-hari. Para pegawai merasa jenuh dengan situasi kerja yang terkesan datar dan cenderung berpikir tidak akan memberikan sesuatu yang memuaskan apabila dikerjakan dengan sebaik mungkin dan dalam waktu singkat.

Dalam menunjang peningkatan produktivitas kerja, faktor kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Fakta yang ditemui dilapangan sering kali para pemimpin bersikap otoriter sebagai istilah yang diarahkan kepada pemimpin yang suka memaksa kehendak kepada bawahan, sedangkan ide dan gagasan dari bawahan umumnya tidak pernah diterima sebagai masukan untuk pengambilan keputusan. Pemimpin seperti ini bukanlah pemimpin yang diharapkan oleh banyak anggota organisasi, sehingga dapat berpengaruh kepada produktivitas kerja mereka.

Para manajer di perusahaan PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan mempunyai kecenderungan untuk mengambil keputusan sendiri di departemennya. Komunikasi yang terjadi antara manajer dan bawahan dilakukan searah. Hal ini mungkin disebabkan oleh rutinitas pekerjaan dan prosedur operasi standar yang kaku, sehingga para manajer takut pencapaian hasil kerja yang sudah ditetapkan tidak terpenuhi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil prasurey dengan beberapa karyawan PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan, bahwa masih terjadi masalah dalam lingkungan kerja fisik seperti terdapat suara bising sehingga dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, serta ruang kerja yang panas. Lingkungan kerja yang tidak kondusif sering bahkan selalu menghambat atau mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja dan mendorong produktivitas sebaliknya

lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya juga akan menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis, mempelajari dan mengevaluasi bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang diciptakan suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dalam hal ini penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah dan mengangkat judul: **“Analisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan”**.

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

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Kepemimpinan yang bersifat otoriter cenderung membuat pemimpin mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan karyawan.
- c. Lingkungan kerja yang kurang kondusif didalam perusahaan, dimana masih terdapat ruang kerja yang panas, dan suara bising di lingkungan kerja sehingga mengganggu konsentrasi karyawan.
- d. Rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan dimana realisasi kerja tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi di atas, maka penulis membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja pada PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, masalah yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan?
2. Apakah motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan?

### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis secara parsial pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan.

2. Menganalisis secara simultan pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan.

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan serta pertimbangan bagi perusahaan untuk mampu meningkatkan motivasi karyawan, lebih memperhatikan sistem kepemimpinan yang diterapkan, serta memperhatikan lingkungan kerja perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan serta merupakan peninjauan langsung terhadap pengaplikasian dari teori sumber daya manusia yang diperoleh semasa kuliah.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan bacaan ilmiah serta bahan referensi bagi penelitian sejenis yang dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

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

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Firsty Candra Novitasari (2016), Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pendidikan dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Misaja Mitra Pati”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Medan”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

- 1. Variabel penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas yaitu Lingkungan kerja, pendidikan dan prestasi kerja dan 1 variabel terikat yaitu Produktivitas karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja dan 1 variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
- 2. Jumlah observasi/sampel (n):** Penelitian terdahulu memiliki sampel yang berjumlah 63 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang.
- 3. Waktu penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
- 4. Lokasi penelitian:** lokasi penelitian terdahulu dilakukan di PT Misaja Mitra Pati, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Motivasi Kerja**

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

Menurut Hasibuan (2011:141) Kata motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2009:140) Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *felling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Motivasi menurut Robbins dan Judge (2008:222) merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi mengandung efek psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan ketekunan dari tindakan individu yang dapat membuat individu karyawan memiliki komitmen penuh terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Dari paparan berbagai pendapat ahli mengenai teori motivasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Namun, untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidaklah mudah untuk didapat tanpa melalui usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

#### **b. Teori Motivasi**

Menurut Robbins dan Judge (2008:223) ada beberapa teori motivasi, yaitu hirarki teori kebutuhan dari Maslow, teori X dan Teori Y dari Mc Gregor, Teori Dua Faktor Herzberg.

##### 1) Hirarki Teori Kebutuhan dari Maslow

Teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow ini menggunakan kata “hirarki” karena menurut Maslow, seseorang dalam memenuhi kebutuhan dilakukan secara bertahap dan berjenjang dari kebutuhan yang paling bawah sampai kebutuhan yang paling atas. Menurut Maslow kebutuhan manusia itu tersusun seperti anak tangga, mulai dari kebutuhan yang paling bawah, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

- a) Fisiologis, kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan, dan bebas dari sakit. Guna memenuhi kebutuhan ini individu memerlukan penghasilan yang cukup, memiliki makanan dan minuman yang sehat, bekerja dilingkungan yang menyenangkan, dan selalu ingin sehat.
- b) Keselamatan dan keamanan, kebutuhan bebas dari ancaman, yaitu keamanan dari kegiatan-kegiatan yang membahayakan secara fisik dan nonfisik. Untuk memenuhi kebutuhan ini individual memerlukan penghasilan yang terus meningkat, memiliki asuransi, dan bekerja dilingkungan yang bebas dari bahaya.
- c) Sosial, kebutuhan untuk bersahabat, berafiliasi, berinteraksi, dan cinta. Untuk memenuhi kebutuhan ini individu memerlukan diterima oleh teman secara personal atau profesi, bekerja di dalam kelompok, dan memiliki supervisor yang mendukung.
- d) Penghargaan, meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Aktualisasi Diri, dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya yang meliputi pertumbuhan, pencapaian, potensi seseorang, dan pemenuhan diri sendiri.

## 2) Teori X dan teori Y dari Mc Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik). Teori X merupakan anggapan bahwa karyawan tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja. Asumsi mengenai teori ini:

- a) Karyawan pada dasarnya tidak suka bekerja, dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak mempunyai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- d) Sebagai karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Teori Y merupakan anggapan bahwa karyawan suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab, dan dapat berlatih mengendalikan diri.

Asumsi yang disebutkan sebagai teori Y:

- a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dari emosi untuk mencapai berbagai tujuan.

- c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, tanggung jawab.
- d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya mereka yang menduduki posisi manajemen.

### 3) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor merupakan teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

#### c. **Faktor-Faktor Motivasi**

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

##### 1) Faktor Intern

Faktor-faktor intern antara lain:

##### a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

(1) Memperoleh kompensasi yang memadai

(2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

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

2) Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern antara lain:

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada pegawai, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan,

sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

**d. Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibuan (2011:146) Tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

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

**e. Jenis dan Metode Motivasi**

Menurut Hasibuan (2011:150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1) Motivasi Positif

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi sangat baik atau diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Insentif yang diberikan kepada



karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain.

## 2) Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif, pemimpin memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang bekerja dibawah standar. Dengan motivasi negatif semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk waktu yang panjang akan berakibat kurang baik.

## **2. Kepemimpinan**

Dalam sebuah kelompok organisasi baik profit maupun non profit, sangat diperlukan sebuah kepemimpinan yang baik, untuk mengarahkan dan mengontrol jalannya kegiatan sebuah organisasi. Hal ini kemudian yang menjadi faktor dari keberhasilan suatu organisasi.

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Dewasa ini kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Robbins (2015:249) Kepemimpinan merupakan Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2011:170) Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk

menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang dalam menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk melakukan sesuatu dalam mencapai hasil yang diharapkan.

#### **b. Teori-teori Kepemimpinan**

##### 1) Teori X dan Y

Douglas Mc Gragor dalam Sedarmayanti (2011:251) menyatakan bahwa kiat pemimpin itu ditentukan oleh dua perilaku manusia yang berlainan, yaitu:

- a) Teori X, memandang manusia secara pesimis yang menganggap bahwa bawahan harus dipaksa, ditekan agar mereka mau bekerja. Kecenderungan tidak memberi kesempatan kepada bawahaan untuk mengembangkan diri, karena kekuasaan satu-satunya ditangan dang “boss”.
- b) Sedangkan teori Y, unsur manusia dianggap mempunyai potensi besar untuk dikembangkan, pengembangan ini tergantung pada kemampuan pemimpin untuk memberi mereka motivasi kerja serta diberi kesempatan untuk berinisiatif.

## 2) Teori Sifat

Menurut Robbins (2015:249) teori sifat berfokus pada kualitas dan karakteristik personal. Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seseorang pemimpin ditentukan oleh sifat-sifat, peran atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seseorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Dan kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, peran atau ciri-ciri di dalamnya.

## 3) Teori perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan (Robbins, 2015:250). Dalam hal ini, pemimpin mempunyai deskripsi perilaku, yaitu:

- a) Perilaku seorang pemimpin yang berorientasi pada Karyawan, cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri ramah tamah, mau berkonsultasi, memberi dukungan, mau menerima pendapat bawahannya dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dengan dirinya.
- b) Perilaku pemimpin yang berorientasi pada pekerjaan atau produksi, perilaku pemimpin yang berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan,

pengutamakan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan.

4) Teori *Path-Goal*

Robert House dalam Arifin (2012:30) memasukkan empat tipe kepemimpinan dalam teori path-goal yang dijelaskan sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan direktif, memberi perhatian kepada keperluan bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka.
- b) Kepemimpinan yang mendukung, memberi perhatian kepada keperluan bawahan, memperlihatkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dan menciptakan suasana yang bersahabat dalam unit kerja mereka.
- c) Kepemimpinan partisipatif, berkonsultasi dengan bawahan dan memperhitungkan opini dan saran mereka.
- d) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi, menetapkan tujuan-tujuan yang menantang mencari perbaikan dalam kinerja. Menekankan kepada keunggulan dalam kinerja dan memperlihatkan kepercayaan bahwa para bawahan akan mencapai standar yang tinggi.

### **c. Gaya Kepemimpinan**

Di dalam perusahaan dapat dijumpai bahwa ada banyak gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin dan menggabungkan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang akan dicapai. Setiap gaya kepemimpinan yang ada pada dasarnya mempunyai kelebihan dan kekurangan tersendiri sehingga hal ini memberikan pilihan atau alternatif bagi pemimpin tersebut. Menurut Hasibuan (2011:170) ada tiga gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

#### 1) Gaya kepemimpinan Otoriter

Adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

#### 2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah dalam kepemimpinannya menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

### 3) Gaya Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan bebas mengambil keputusan dan dengan bebas dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

#### **d. Sifat-Sifat Pemimpin**

Menurut Kartono (2011:47) sifat-sifat pemimpin terdiri dari:

##### 1) Kekuatan

Kekuatan badaniah dan rohaniah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu-waktu yang lama serta tidak teratur, dan ditengah-tengah situasi yang sering tidak menentu.

##### 2) Stabilitas emosi

Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil, artinya pemimpin tidak mudah tersingggu.

##### 3) Pengetahuan tentang relasi insani

Seorang pemimpin harus memajukan dan mengembangkan semua bakat serta potensi anggotanya, untuk dapat bersama-sama maju dan merasakan kesejahteraan.

4) Kejujuran

Pemimpin yang baik harus memiliki kejujuran yang tinggi, yaitu jujur pada diri sendiri dan pada orang lain terutama pada bawahan.

5) Objektif

Pertimbangan pemimpin itu harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya objektif (tidak subjektif).

6) Dorongan Pribadi

Keinginan dan kesesuaian untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati dan sanubari sendiri.

7) Keterampilan bergaya kepemimpinan

Pemimpin diharapkan mahir dalam menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan orang luar dan mudah memahami maksud para anggotanya.

8) Kemampuan mengajar

Pemimpin yang baik diharapkan dapat menjadi guru yang baik bagi bawahannya, mengajar secara sistematis dan intensional pada sasaran tertentu, guna mengembangkan pengetahuan dan keterampilan para pengikutnya.

9) Keterampilan Sosial

Seseorang pemimpin harus dapat bersikap ramah, terbuka, dan mudah mejalin persahabatan berdasarkan rasa saling percaya dan mempercayai.

#### 10) Cakap secara teknis atau manajerial

Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, juga memiliki kemahiran manajerial untuk membuat rencana, mengelola, menganalisis keadaan, dan membuat keputusan yang baik.

#### e. Dimensi dan indikator Kepemimpinan

Menurut Bernardine (2010:57), kepemimpinan mempunyai empat dimensi yaitu:

- 1) *Telling* (kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan).
- 2) *Selling* (kemampuan menjual atau memberikan ide kepada anggota)
- 3) *Participating* (kemampuan berpartisipasi dengan anggota)
- 4) *Delegating* (pelimpahan wewenang dan keputusan pada bawahan)

### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2016:51), lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja



dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2010:21), 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. Berdasarkan pendapat ahli maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

#### **b. Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2010:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terdiri dari dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

##### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, antara lain (Sedarmayanti, 2010:46):

- a) Penerangan atau cahaya. Cahaya atau penerangan besar manfaatnya terhadap keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang atau terlalu menyilaukan akan menghambat pekerjaan sehingga akan menjadi lamban, mengalami kesalahan dan tidak efisien dalam pelaksanaan pekerjaan.
- b) Temperatur. Tubuh manusia mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh tingkat temperatur yang berbeda akan memberikan pengaruh yang berbeda kemampuan beradaptasi setiap karyawan juga berbeda sehingga dimana daerah karyawan berada akan mempengaruhi dirinya untuk dapat hidup dan beradaptasi.
- c) Kelembaban. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya digunakan dalam persentase.
- d) Sirkulasi udara. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan setiap manusia untuk bernafas. Apabila udara di sekitar tempat kerja kotor akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan. Di setiap ruangan juga diperlukan ventilasi ruangan agar udara didalam ruangan dapat berputar dengan baik.
- e) Kebisingan. Kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, menimbulkan kesalahan dalam komunikasi serta merusak pendengaran.

- f) Getaran mekanis. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- g) Bau-bauan. Adanya bau-bauan yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran udara dan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan dapat mempengaruhi kepekaan penciuman karyawan.
- h) Tata warna. Pemilihan warna perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya karena warna dapat berpengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan perasaan lainnya karena warna dapat merangsang perasaan manusia.
- i) Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi berhubungan dengan tata ruangan. Maka dari itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan saja, melainkan juga berkaitan dengan cara luas ruang kerja, mengatur tata letak, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- j) Musik di tempat kerja. Musik dapat berpengaruh terhadap rasa emosional manusia. Seseorang yang sedih jika mendengarkan lagu yang sedih akan menjadi lebih sedih. Untuk itu musik dapat mempengaruhi *mood* karyawan dalam bekerja.

k) Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

## **2) Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2010:46), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik mengacu pada hubungan antara tiap pekerja dalam suatu instansi, hubungan kerja ini tidak hanya ditujukan pada sesama rekan, melainkan kepada semua pihak, baik pihak atasan, menengah dan bawahan. Hubungan kerja yang terbina secara baik, akan menimbulkan lingkungan kerja yang kondusif, dimana setiap pekerja merasa saling terhubung satu dengan yang lain, dan hal ini juga memberikan pengaruh tersendiri pada tiap pekerja dalam hal meningkatkan prestasi kerja.

## **4. Produktivitas Kerja**

### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Peningkatan produktivitas merupakan harapan utama dari setiap perusahaan. Secara ekonomis, produktivitas berkenaan dengan bertambahnya barang yang dihasilkan guna pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Menurut pendapat Sutrisno (2013:99)

produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit (Sedarmayanti, 2011:205). Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input atau output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu menurut Sunyoto (2013:41). Hasibuan (2013:126) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) 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 dari tenaga kerjanya. Secara jelas kedua pendapat saling mendukung, bahwa produktivitas berhubungan dengan rasio antara output dibagi dengan input. Semakin tinggi produktivitas kerja seseorang artinya semua sumber daya (biaya, tenaga dan waktu) benar-benar digunakan secara efisien untuk menghasilkan suatu output tertentu.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi harus diakui dan diterima oleh manajemen. Tenaga kerja adalah manusia yang merupakan faktor produksi yang dinamis memiliki

kemampuan berpikir dan motivasi kerja, apabila pihak manajemen perusahaan mampu meningkatkan motivasi mereka, maka produktivitas kerja akan meningkat.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh Sutrisno (2011:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pelatihan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:75), faktor-faktor yang secara umum mempengaruhi produktivitas adalah:

- 1) Sikap mental, berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.
- 2) Pendidikan, pada umumnya orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- 3) Keterampilan, apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
- 4) Manajemen, berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk memimpin serta mengendalikan staff karena manajemen yang tepat dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada pegawai.
- 5) Tingkat penghasilan, dapat menimbulkan konsentrasi kerja, semangat kerja, dan pegawai juga dapat memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 6) Gizi dan kesehatan, apabila hal ini dapat dipenuhi maka pegawai akan dapat bekerja lebih semangat.
- 7) Jaminan sosial, untuk meningkatkan pengabdian pegawai pada organisasi.
- 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja, akan menolong karyawan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
- 9) Sarana produktivitas, sarana yang digunakan harus yang baik agar dapat menunjang produktivitas kerja

- 10) Teknologi, apabila teknologi yang digunakan tepat dan lebih maju, maka hasil yang dicapai akan tepat waktu dan lebih bermutu.
- 11) Kesempatan berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki.

**c. Indikator Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2011:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.



## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama (Tahun)	Judul	Variabel		Model Analisa	Hasil Penelitian
			Independen (X)	Dependen (Y)		
1	Andrey Chandra dan Wibawa Prasetya (2015)	Peningkatan produktivitas melalui peningkatan kualitas kerja, kepemimpinan, dan kompensasi pada PT KMK Global Sports	Kualitas Kerja, kepemimpinan, dan kompensasi	Produktivitas	Analisis regresi linear berganda	Kualitas kerja, kepemimpinan, dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja
2	Rismalasari (2014)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sermani Steel Makassar	Motivasi	Produktivitas	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3	Dwi Septianto (2012)	Pengaruh lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Pataya Raya Semarang)	Lingkungan kerja, dan stres kerja	Kinerja karyawan	Analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Ridwan Purnama (2008)	Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV Epsilon Bandung	Motivasi	Produktivitas	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Cahyani Putri Susanti, Eka, dkk (2014)	Pengaruh <i>human relation</i> (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan dinas pekerjaan umum cipta karya kabupaten Lamongan)	<i>Human Relation</i> , dan kondisi lingkungan kerja	Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Human relation, dan kondisi lingkungan kerja, berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan
5	Ibriati Kartika Alimuddin (2012)	Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyaawn pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar	Motivasi	Produktivitas kerja	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
6	Sulton Setiawan (2017)	Pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Seni Optima Pratama Surabaya	Motivasi, pelatihan kerja, dan kompetensi	Produktivitas kerja	Analisis regresi linear berganda	Motivasi, pelatihan kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

7	Abdul Latif (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat	Gaya kepemimpinan, motivasi	Produktivitas kerja	Analisis regresi sederhana	Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
8	Donny Andika Putra (2016)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Refi Chemical Industry	Lingkungan kerja	Produktivitas karyawan	Analisis regresi sederhana	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan
9	Dr. Sonang Sitohan, MM	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus balai pelayanan teknis industri kulit di Magetan)	<i>Quality of Work Life</i>	Produktivitas kerja karyawan	Analisis regresi sederhana	<i>Quality of Work Life</i> berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
10	Firsty Candra Novitasari (2016)	Pengaruh Lingkungan kerja, pendidikan dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Misaja Mitra Pati	Lingkungan kerja, pendidikan, dan prestasi kerja	Produktivitas kerja	Analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja, pendidikan dan prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
11	Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017)	The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange	Working Motivation, Working Environment	Employees Performance	Multiple linear regression analysis	Based on the analysis and hypothesis testing has been done, the obtained dimensional variables are dominant and non-dominant which can be summarized as follows: 1. Based on the correlation between dimensions variable, where the correlation in variable work motivation (MK) with employee performance (KP) dimension variables that have the largest or most influential relationship is the relationship between the

						<p>dimensions of physiological variables (MK1) with variable dimensions co-operation (KP4).</p> <p>2. The correlation between work motivation (MK) with employee performance (KP) has the smallest or no dominant relationship especially relationship between award (MK4) with co-operation (KP4).</p> <p>3. Based on the correlation between working environment (LK) with employee performance (KP), the dimension that have the greatest or most closely ties in effect, is the relationship between the dimensions of the physical environment (LK1) with initiative (KP5).</p> <p>Based on hypothesis test, there are smallest correlation between non physical environment (LK2) with employment quantity (KP2).</p>
12	Hendra Gunawan, Rezki Amalia (2015)	Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator	Wages, Quality of Work Life	Employees Performance	Simple regression analysis	<p>The result showed a significant negative effect on the wages of employees performance. Other finding is negative effect of wages which are moderated by the quality of work life is caused by the effect of</p>

						intrinsic motivation (quality of working life) is more powerful than extrinsic motivation (wages). Quality of work life is quasi moderators that weaken the wages variable. Further research is recommended to expand the research by adding independent variable that affects the performance of employees.
--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Diolah penulis, 2019

### C. Kerangka Konseptual

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan pegawai yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan yang merupakan kontribusi sebagai motivasi bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas perlu digunakan faktor-faktor yaitu perbaikan secara terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan dan pemberdayaan sumber daya manusia agar dapat menunjang tercapainya produktivitas di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2011:146) menyatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tercapainya tujuan organisasi diharapkan tercapai pula tujuan individu para anggota perusahaan tersebut. Suatu perusahaan akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan apabila dalam dirinya terdapat

keyakinan bahwa keinginan, kebutuhan, harapan dan tujuannya dapat tercapai juga.

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai produktivitas yang tinggi pula. Menurut Sedarmayanti (2011:75) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, dimana motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas/prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

## 2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinan yang efektif, di mana dengan kepemimpinannya itu dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berprestasi dalam tujuan bersama. Dengan mengerti dan mengetahui hal-hal yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang yang merupakan kunci untuk mengatur orang lain.

Tugas pemimpin adalah mengidentifikasi dan memotivasi karyawan agar dapat berprestasi dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Peranan faktor manusia senantiasa memperhatikan keinginan dan kemampuan setiap karyawan. Setiap karyawan di dalam perusahaan harus senantiasa dipelihara dan dikembangkan kemampuannya untuk menumbuhkan kemauan dan kemampuan kerja karyawan adalah tugas pemimpin dalam mengidentifikasi dan mengaktifkan motivasi karyawan agar dapat berprestasi dengan baik yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam menentukan pencapaian tujuan dalam organisasi perusahaan. Dikatakan penting karena pimpinan membutuhkan orang lain yaitu bawahan untuk melaksanakan secara langsung tugas-tugasnya. Suatu kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim kerja yang kondusif dalam kehidupan organisasional. Pentingnya mengenai kepemimpinan dalam organisasi, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan dalam organisasi adalah gaya kepemimpinan dan selain dari kepemimpinan maka yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi atau perusahaan adalah motivasi kerja karyawan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Sedarmayanti (2010:21) mendefinisikan 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. Peningkatan produktivitas dapat dilakukan melalui kompetensi tenaga kerja, dan peralatan kerja yang sesuai dengan pekerjaan sehingga mampu meminimumkan waktu kerja yang terbuang.

Memberikan lingkungan kerja yang baik, strategi ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas para karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini yaitu berupa fasilitas kerja, suasana kerja, interaksi dengan sesama karyawan, keamanan dan keselamatan kerja. Sehingga dengan begitu karyawan akan selalu merasa nyaman dan optimis dalam bekerja. Sesuai dengan teori Sedarmayanti (2011:75) yang menyatakan bahwa salah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja.

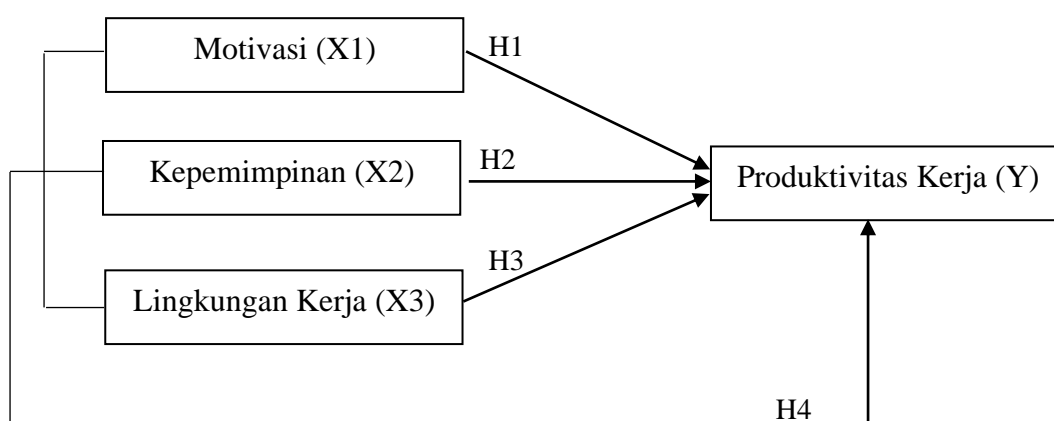
### 4. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan oleh Sedarmayanti (2011:57) bahwa “Produktivitas kerja, bagaimana menghasilkan atau meningkatkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”. Jadi dapat diketahui bahwa produktivitas kerja dapat dinilai dari apa yang

dilakukan individu tersebut dalam penggunaannya. Dapat disimpulkan bahwa secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan antara lain adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi lingkungan pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis.

Dari uraian-uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitiannya seperti di bawah ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**  
Sumber: Diolah Penulis, 2019



**Keterangan:**

- H1 : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan
- H4 : Motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

**D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini yang menjadi hipotesisnya berdasarkan gambar 2.1 pada kerangka konseptual adalah:

1. Diduga motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Diduga motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian merupakan salah satu hal yang penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan, sekaligus sebagai bagian yang penting dalam perkembangan peradaban manusia. Tanpa penelitian suatu ilmu tidak akan pernah berkembang, tidak ada satu negara yang sudah maju dan berhasil dalam pembangunan, tanpa melibatkan banyak kegiatan bidang penelitian.

Pengertian penelitian menurut beberapa para ahli yang dikutip dalam buku Metodologi Penelitian, Sujarweni, V. Wiratna (2014:2) yaitu:

1. Menurut Penny, penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemecahannya memerlukan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta.
2. Kerlinger mengatakan bahwa penelitian adalah suatu penyelidikan yang sistematis, terkendali, empiris, dan kritis mengenai fenomena-fenomena alam yang dibimbing oleh teori dan hipotesis mengenai hubungan-hubungan yang diduga ada di antara fenomena-fenomena tersebut.
3. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penelitian adalah pemeriksaan yang teliti atau kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis, dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum.
4. Menurut Woody, penelitian merupakan metode untuk menemukan kebenaran, disamping itu juga merupakan suatu pemikiran kritis.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2013:14).

## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Penelitian ini dilakukan di PT. Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan Jl. Pelita IV Blok D No. 17-19 Kawasan Industri Medan Star Tanjung Morawa Deli Serdang.

### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Juni 2018 sampai dengan bulan Mei 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Mei 2018	Juni 2018	Juli 2018	Agustus 2018	Sep-April 2019	Mei 2019
1	Riset awal/ Pengajuan Judul	■					
2	Penyusunan Proposal		■				
3	Perbaikan/ Acc Proposal			■			
4	Seminar Proposal				■		
5	Pengolahan Data dan Penyusunan Skripsi					■	
6	Sidang Meja Hijau						■

Sumber: Diolah Penulis, 2019

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan sebanyak 55 responden.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah nonprobability sampling. Menurut Sugiyono (2017:84) definisi nonprobability sampling adalah: “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Jenis *nonprobability* sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian dari sampling jenuh adalah sebagai berikut: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel”. Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil, yaitu sebesar 55 responden.

## **D. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber utama untuk kemudian diolah dan dianalisis. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil pengisian kuesioner dan hasil wawancara sebagai data pendukung.

### **2. Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Peneliti memperoleh data sekunder dari literatur, buku dan internet.

## **E. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

#### **a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja.

#### **b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan.

## 2. Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Defenisi Operasional Penelitian**

Jenis Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan perusahaan mau dan rela mengerahkan kemampuan untuk melaksanakan semua tanggung jawab dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran PT Cipta Mapan Logistik Medan yang telah ditentukan sebelumnya. (Hasibuan, 2011:141)	1. Faktor Intern 2. Faktor Ekstern (Sutrisno, 2013:116)	Skala Likert
Kepemimpinan (X2)	Cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Hasibuan, 2011:170)	1. <i>Telling</i> 2. <i>Selling</i> 3. <i>Participating</i> 4. <i>Delegating</i> (Bernardine, 2010:57)	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X3)	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. (Sedarmayanti, 2010:21)	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2010:21)	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). (Hasibuan, 2013:126)	1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas 2. Pencapaian hasil (Sutrisno, 2011:104)	Skala Likert

Sumber: Diolah Penulis, 2019

## F. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang diberlakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

### 1. Metode Lapangan (*Field Research*)

Metode lapangan adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat langsung ke objek tujuan dilapangan untuk memperoleh data atau informasi. Teknik yang diterapkan dalam mengumpulkan data yaitu:

#### a. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberik seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013:199). Jenis kuesioner ini adalah kuesioner tertutup yang sudah disediakan jawabannya. Responden tinggal memilih pada kolom yang telah disediakan dengan memberi tanda checklist (√).

#### b. Observasi

Sugiyono (2013), mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

## 2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan adalah mengumpulkan data-data atau keterangan yang diperlukan dengan cara mempelajari, membaca buku-buku, referensi, internet dan dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan langsung dengan masalah yang dibahas.

### **G. Teknik Analisa Data**

Untuk menganalisis data penelitian ini, digunakan teknik-teknik berikut:

#### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Untuk pengujian hipotesis, data diolah secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 16. Dalam penelitian ini, kuesioner di uji dalam beberapa tahap antara lain:

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

Menurut Situmorang & Lufti (2012:76), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Uji ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuesioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Pengujian Validitas dilakukan dengan kriteria:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
3. Nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.



Setelah kuesioner tersebut tersusun dan teruji validitasnya, dalam praktik belum tentu data yang terkumpulkan adalah data yang valid. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,361 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2013:178). Adapun jumlah anggota sampel yang digunakan untuk uji validitas berjumlah 30 orang diluar dari pada sampel penelitian, yaitu karyawan yang berasal dari PT. Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Situmorang & Lufti (2012:79), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012: 110). Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Untuk mengetahui suatu instrumen dinyatakan reliabilitas, Sugiyono (2012:190) mengemukakan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.60. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha  $\geq 0.60$ , sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha  $< 0.60$ .

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **a. Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal (Situmorang & Lufti, 2012:79). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot.

Kriteria untuk histogram, yaitu:

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu:

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Analisis regresi bertujuan untuk melihat seberapa besar peranan variable bebas terhadap variabel terikat. Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika probabilitasnya signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas (Situmorang Lufti, 2012:81).

#### **c. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *variance inflation factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- 1)  $VIF < 5$  atau *tolerance value*  $> 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas
- 2)  $VIF > 5$  atau *tolerance value*  $< 0,1$  maka terdapat multikolinieritas

### 3. Regresi Linear Berganda

Menguji hubungan motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja digunakan statistik regresi berganda, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	=	Produktivitas kerja
B	=	Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Koefisien regresi berganda
$X_1$	=	Motivasi
$X_2$	=	Kepemimpinan
$X_3$	=	Lingkungan Kerja
$\varepsilon$	=	<i>Standard error</i>

### H. Pengujian Hipotesis

#### Uji Kesesuaian

- a. Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan Uji t. Hasil uji ini pada *output*. SPSS dapat dilihat pada Tabel Koefisien.

Rumus Uji t:

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

Dimana:

$t$  = Uji Pengaruh Parsial

$n$  = Banyaknya Data

$r$  = Koefisien Korelasi

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$  (Tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat)

$H_a: \beta \neq 0$  (Ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat).

Dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

b. Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan Uji F, dengan rumus:

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

Dimana:

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda dikuadratkan

$k$  = Jumlah variabel bebas

$n$  = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_i$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha$  0,05 atau 5%

Tolak  $H_0$  (terima  $H_i$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha$  0,05 atau 5%

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary*<sup>b</sup> dan tertulis R Square. Besarnya R Square berkisar antara angka 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Rumus determinasi adalah:  $R^2 \times 100\%$ .

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Singkat PT Cipta Mapan Logistic (Linc Group) Medan

PT. Cipta Mapan Logistik adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Supply Chain Management* (logistik, penyimpanan dan pengiriman barang milik pelanggan). Didirikan pada tahun 2001, Linc Group dibentuk oleh sekelompok ahli yang berpengalaman puluhan tahun di *supply chain* dan berlokasi di:

- 1) Kantor Pusat, The Belleza Shopping Arcade 2<sup>nd</sup> Floor, Jl. Letjen Soepeno No. 34 Arteri Permata Hijau, Jakarta Selatan 12210
- 2) Warehouse Pusat, Jl. Imam Bonjol Km 49 Cibitung-Bekasi
- 3) Cabang Medan, Jl. Pelita IV Blok D No. 17-19 Kawasan Industri Medan Star Tanjung Morawa-Deli Serdang Sumatera Utara 20362
- 4) Cabang Bandung, Jl. Cijerah No. 17
- 5) Cabang Semarang, Komplek Industri Guna Mekar, Jl. Tambak Aji I/6
- 6) Cabang Surabaya, Komplek Pergudangan Suri Mulya A6 Margomulyo

PT Cipta Mapan Logistik adalah salah satu Subsidiary PT Lautan Luas Tbk. Per tanggal 1 Februari 2006, PT Cipta Mapan Logistik sendiri memiliki nama dagang yaitu Linc Logistics. Saat ini, Linc Group telah tumbuh menjadi perusahaan besar yang menawarkan solusi *supply chain*, terdiri dari gudang kering, gudang basah (*terminal liquid*), distribusi domestik (darat dan laut), dan jasa pengiriman kargo. Dan dipenghujung tahun 2015 Linc Group memperluas layanan pada bisnis *e-commerce*.

Selama bertahun-tahun, pertumbuhan di Linc Group didorong oleh karakteristik unik dan kebutuhan pelanggan. Dengan menganalisis dan memahami Linc Group dari kompleksitas dan beberapa faktor, Linc Group dapat memperluas dan mengembangkan kompetensi untuk memberikan solusi terbaik dan efektif. Sebagai perusahaan utama Linc Group, Linc Logistics memulai bisnisnya di industri *supply chain*. Dengan pengalaman selama puluhan tahun Linc Logistics selalu memberikan pelayanan *Supply chain* yang terbaik, kepercayaan dan tepat waktu.

Linc Logistics terus mempertahankan standar internasionalnya dalam menjalankan operasionalnya dengan melakukan proses review, audit dan upgrade kualitas standar layanan salah satunya dengan mendapatkan ISO 9001, ISO 14001:2004 dan OHSAS 18001. Dengan bekal sertifikat dan keahlian kami, kami percaya Linc Group bisa terus tumbuh menjadi perusahaan besar di bidang *supply chain* di Indonesia.

#### **a. Solusi Efektif**

Kami memahami pelanggan, setiap pelanggan pasti memiliki tantangan dan solusi yang berbeda. Kemampuan kami untuk selalu bisa menyelesaikan berbagai macam permasalahan, telah membawa Linc Logistics berhasil mempertahankan bukti nyata kehadiran kami di beberapa tahun terakhir.



**b. Terpercaya**

Didukung oleh team yang solid dan berpengalaman, Linc Logistics memastikan bahwa setiap tahap pekerjaan selalu di pantau dan dijalankan dengan baik. Akurat, keterbukaan dan pengiriman adalah kunci dari pelayanan dan solusi dari Linc Logistics.

**c. Dedikasi dan Keahlian yang Tinggi**

Linc Logistics menawarkan solusi terbaik berdasarkan pada kegagalan dan kesuksesan dimasa lalu. Dengan pengalaman dan pengetahuan di bisnis *supply chain*, membuat kami menjadi yang terdepan di industri ini. Linc Logistics ingin memastikan bahwa kami adalah pilihan yang tepat di bisnis layanan dan solusi *supply chain* dengan menggunakan metode baru dan teknologi terkini yang membuat kami belajar menghadapi tantangan baru.

Linc Logistics memberikan solusi manajemen inventori terbaik, yang dapat mentransformasi logistik menjadi kekuatan *brand* Anda. Dengan fasilitas yang tersebar di seluruh kota di Indonesia, Linc Logistics bisa memberikan solusi distribusi yang berbasis hemat biaya dan memberikan pelayanan customer yang terbaik dan membangun identitas brand.

Pusat distribusi Linc Logistics berlokasi di Cibitung dengan fasilitas yang sudah mendunia dan didukung oleh sistem teknologi informasi yang canggih. Pusat distribusi kami dilengkapi dengan *Warehouse Management System* (WMS) yang fungsinya memantau ketersediaan inventori dimana dan kapan saja untuk mitra bisnis.

## **2. Visi, Misi dan Nilai- Nilai Dasar**

### **Visi**

Menjadi mitra rantai *supply chain* dan penyedia jasa logistik dalam jangka waktu yang lama.

### **Misi**

Menjadi mitra *supply chain* yang handal, inovatif, memberikan solusi terbaik dan terus berkembang dengan memberikan keunggulan yang kompetitif

### **Nilai- Nilai Dasar**

- a. Memegang teguh standar etika yang tinggi
- b. Menjalankan tanggung tanggap dan tanggung jawab serta berusaha mencapai yang terbaik dalam setiap peranan dipekerjaan
- c. Melayani para pelanggan sebaik mungkin dengan kemampuan yang ada
- d. Memperhatikan dan menghargai kreativitas kerja
- e. Memperlakukan setiap individu dengan penuh hormat
- f. Bekerja sebagai satu tim untuk mencapai tujuan bersama

### 3. Ruang Lingkup dan Tanggung Jawab

#### 1) *Departement Transport*

- a. Ruang Lingkup: Mencakup pengiriman barang milik pelanggan baik internal maupun eksternal
- b. Tanggung Jawab: Menerima orderan, merealisasikan orderan, mencari ekspedisi, dan melakukan pembuatan report transport eksternal secara bulanan serta bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pelaksanaan prosedur ini berjalan dengan baik

#### 2) *Departement Exim*

- a. Bertanggung jawab untuk menginput Pemberitahuan *Import* Barang (*PIB*) dan Pemberitahuan *Eksport* Barang (*PEB*) melalui *system* yang disediakan Bea Cukai.
- b. Bertanggung jawab untuk monitor status *import/eksport customer* melalui Portal Pelindo.
- c. Bertanggung jawab membuat surat kuasa dan dokumen pendukung lainnya untuk penebusan *Delivey Order* (*DO*) di pelayaran.
- d. Menyusun dokumen untuk keperluan *clearence* di Bea Cukai dan Pelindo.
- e. Mengajukan Biaya Sementara (*BS*) ke bagian *Finance* untuk keperluan penebusan *delivery order* dan biaya *clearence* di pelabuhan.
- f. Membuat laporan *import/eksport* dari awal penerimaan dokumen *customer* sampai selesai.

### 3) *Departement Warehouse dan Order Management*

- a. Melengkapi pengiriman dan penyimpanan barang melalui pengolahan dan instruksi pemuatan.
- b. Mengontrol dan bertanggung jawab atas penyimpanan barang dari kehilangan, pencurian, kebakaran dan lain sebagainya.
- c. Bertanggung jawab atas pelaksanaan bongkar muat barang di gudang dan ikut menandatangani surat penerimaan barang dan surat jalan.
- d. Bertanggung jawab atas ketepatan laporan gudang.
- e. Mempertahankan kualitas layanan dengan mengikuti standar organisasi.
- f. Mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan bersih, sesuai dengan prosedur, aturan, dan peraturan.
- g. Melengkapi laporan dengan memasukkan informasi yang diperlukan.

### 4) *Departement Finance Accounting*

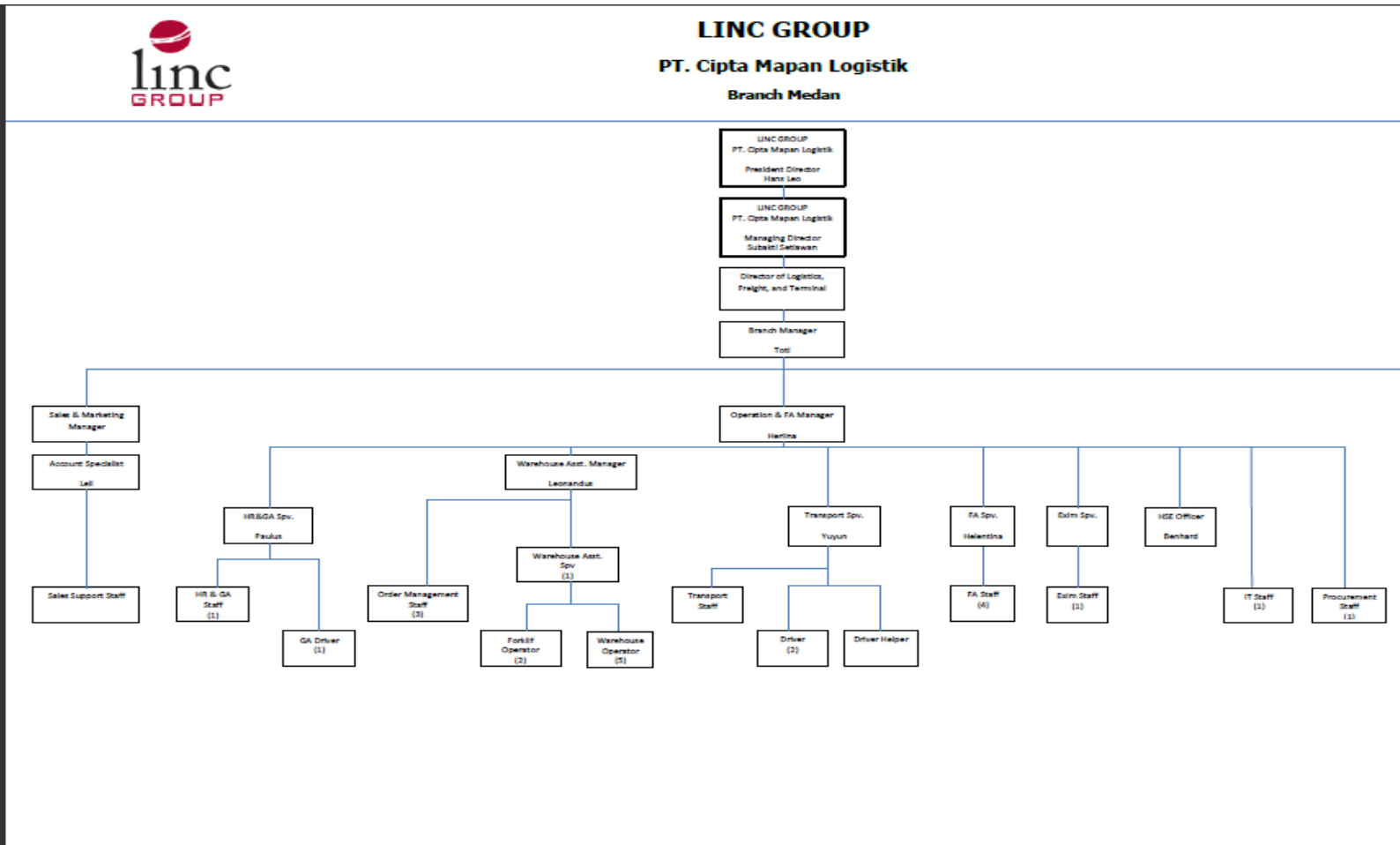
- a. Menerima invoice/kwitansi dan faktur pajak (jika ada) serta lampirannya (surat jalan dan PO jika ada) termasuk materai yang cukup dari *supplier*/sub kontraktor.
- b. Menerima laporan dari bagian *Order Management (OM)* kemudian melakukan pengecekan dengan *agreement* (dengan pelanggan) atau *PO customer*.
- c. Mencatat, memeriksa dan melaporkan semua transaksi yang berkaitan dengan keuangan perusahaan.

5) *Departement HRGA*

- a. Membuat sistem HR yang efektif dan efisien, seperti dengan membuat *SOP, job description, seminar, training and development system* dll.
- b. Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan sampai tahap wawancara akhir.
- c. Melakukan pengelolaan asset perusahaan dan *maintenance* gedung.
- d. Bertanggung jawab untuk semua kebutuhan operasional perusahaan.

### 4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1



Struktur Organisasi PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan  
 (Sumber: PT Cipta Mapan Logistik Medan, 2018)

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini data primer diperoleh dari 55 responden untuk mengetahui pendapat atau tanggapan mereka tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan.

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	38	69,1 %
2	Perempuan	17	30,9 %
Total		55	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Dari tabel 4.1 diperoleh bahwa responden yang dijadikan sampel terdiri dari 38 laki-laki sebesar (69,1%) dan 17 orang perempuan sebesar (30,9%). Dapat disimpulkan bahwa perusahaan merekrut karyawan laki-laki lebih banyak dari pada perempuan mengingat perusahaan bergerak dibidang jasa pergudangan.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SMA	23	41,8%
2	D3	11	20%
3	S1	21	38,2%
Total		55	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 mayoritas responden adalah tamatan SMA yaitu sebanyak 23 orang (41,8%), tamatan S1 sebanyak 21 orang (38,2%), dan tamatan D3 sebanyak 11 orang (20%).

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	25	45.5	45.5	45.5
31-40 Tahun	18	32,7	32,7	78,2
41-50 Tahun	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019



Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan yang menjadi responden berusia 20-30 tahun sebanyak 25 orang (45,4%), berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 32,7% dan responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 21,8%.

## **2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Penelitian ini mempunyai 3 (empat) variabel bebas yaitu motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Dalam penyebaran angket, variabel X1 sebanyak 8 butir pernyataan, X2 sebanyak 8 butir pertanyaan, X3 sebanyak 7 butir pertanyaan, dan Y sebanyak 7 butir pertanyaan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 55 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu (R) 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. Motivasi (X1)**

Dalam mengukur variabel motivasi pada PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan peneliti menggunakan dua indikator yaitu motivasi intern dan motivasi ekstern.

Kemudian indikator-indikator tersebut dikembangkan menjadi delapan item pertanyaan. Tanggapan responden mengenai motivasi (X1) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Pernyataan Butir 1: Saya bekerja di perusahaan untuk memperoleh gaji**

		<b>P1</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	45	81.8	81.8	81.8
	sangat setuju	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (18,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (81,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 45 orang (81,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bekerja untuk mendapatkan gaji.

**Tabel 4.5**  
**Pernyataan Butir 2: Saya memperoleh pekerjaan yang tepat di perusahaan**  
**P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	5	9.1	9.1	9.1
Setuju	36	65.5	65.5	74.5
sangat setuju	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (25,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (65,5%), dan menyatakan kurang setuju sebanyak 5 orang (9,1). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 36 orang (65,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapatkan pekerjaan yang tepat namun ada responden yang merasa pekerjaan saat ini belum tepat.

**Tabel 4.6**  
**Pernyataan Butir 3: Saya mendapatkan pengakuan dari kantor atas hasil kerja yang saya capai**  
**P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
kurang setuju	7	12.7	12.7	14.5
Setuju	33	60.0	60.0	74.5
sangat setuju	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (25,5%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (60,0%), yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang (12,7%), dan

yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 33 orang (60,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapat pengakuan dari kantor atas hasil kerja yang dicapai, namun masih ada responden yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju, artinya masih ada beberapa karyawan yang tidak mendaat pengakuan atas hasil kerjanya.

**Tabel 4.7**  
**Pernyataan Butir 4: Saya mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja saya**  
**P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	61.8	61.8	61.8
sangat setuju	21	38.2	38.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (38,2%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (61,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 34 orang (61,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja.

**Tabel 4.8**  
**Pernyataan Butir 5: Saya merasa nyaman dengan kondisi tempat saya bekerja**  
**P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	11	20.0	20.0	20.0
Setuju	32	58.2	58.2	78.2
sangat setuju	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (21,8%), yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (58,2%), dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang (20,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 32 orang (58,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan merasa nyaman dengan kondisi tempat mereka bekerja, namun masih ada karyawan yang merasa tidak nyaman atas kondisi tempat bekerjanya.

**Tabel 4.9**  
**Pernyataan Butir 6: Saya menerima kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan**  
**P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	7	12.7	12.7	12.7
Setuju	36	65.5	65.5	78.2
sangat setuju	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (21,8%), menyatakan setuju sebanyak 36 orang (65,5%), dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang (12,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 36 orang (65,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, namun masih ada karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

**Tabel 4.10**  
**Pernyataan Butir 7: Saya mendapat status atau kedudukan yang jelas di perusahaan**

**P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	45	81.8	81.8	81.8
sangat setuju	10	18.2	18.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (18,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (81,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 45 orang (81,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapatkan status yang jelas dalam perusahaan.

**Tabel 4.11**  
**Pernyataan Butir 8: Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya jalani**  
**P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	61.8	61.8	61.8
sangat setuju	21	38.2	38.2	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (38,2%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (61,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 34 orang (61,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang sedang dijalani.

**b. Kepemimpinan (X2)**

**Tabel 4.12**  
**Pernyataan Butir 9: Pimpinan saya selalu memberikan pengarahan kepada karyawannya dalam melakukan tugas**  
**P9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	3.6	3.6	3.6
Setuju	34	61.8	61.8	65.5
sangat setuju	19	34.5	34.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.12, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (34,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (61,8%) dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (3,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 34 orang

(61,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawannya dalam melakukan tugas, namun masih ada karyawan yang menyatakan kurang setuju.

**Tabel 4.13**  
**Pernyataan Butir 10: Pimpinan saya selalu memberi kebebasan berpendapat pada karyawan**  
**P10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	1.8	1.8	1.8
Setuju	30	54.5	54.5	56.4
sangat setuju	24	43.6	43.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.13, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (18,2%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (81,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 45 orang (81,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemimpin selalu memberi kebebasan berpendapat pada karyawan, namun masih ada responden yang merasa kurang setuju.

**Tabel 4.14**  
**Pernyataan Butir 11: Pimpinan melibatkan saya untuk memutuskan cara dalam melakukan tugas**  
**P11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	6	10.9	10.9	10.9
Setuju	38	69.1	69.1	80.0
sangat setuju	11	20.0	20.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019



Berdasarkan Tabel 4.14, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (20,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (69,1%), dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang (10,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 38 orang (69,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemimpin melibatkan karyawan untuk memutuskan cara dalam melakukan tugas, namun masih ada karyawan yang menjawab kurang setuju.

**Tabel 4.15**  
**Pernyataan Butir 12: Pimpinan menerima masukan dari bawahan mengenai keputusan yang diambil**  
**P12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	1.8	1.8	1.8
Setuju	34	61.8	61.8	63.6
sangat setuju	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.15, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36,4%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (61,8%), dan menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (1,8). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 34 orang (61,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemimpin menerima masukan dari bawahan mengenai keputusan yang diambil, namun masih ada responden yang kurang setuju.

**Tabel 4.16**  
**Pernyataan Butir 13: Pimpinan saya selalu berpartisipasi dalam kelompok**  
**P13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
Setuju	40	72.7	72.7	74.5
sangat setuju	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.16, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (25,5%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (72,7%), dan menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (18). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 40 orang (72,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu berpartisipasi dalam kelompok, namun masih ada karyawan yang kurang setuju.

**Tabel 4.17**  
**Pernyataan Butir 14: Pimpinan saya selalu memberikan saran dalam**  
**masalah pekerjaan yang saya hadapi**  
**P14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	7.3	7.3	7.3
kurang setuju	8	14.5	14.5	21.8
Setuju	30	54.5	54.5	76.4
sangat setuju	13	23.6	23.6	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.17, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (23,6%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (54,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang (14,5%) dan menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 30 orang (54,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu memberikan saran dalam masalah pekerjaan, namun ada karyawan yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju.

**Tabel 4.18**  
**Pernyataan Butir 15: Pimpinan saya selalu melakukan musyawarah dalam mengambil keputusan**  
**P15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	6	10.9	10.9	10.9
Setuju	38	69.1	69.1	80.0
sangat setuju	11	20.0	20.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.18, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (20,0%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (69,1%), dan menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang (10,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 38 orang (69,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu melakukan musyawarah dalam mengambil keputusan, namun ada responden yang kurang setuju.

**Tabel 4.19**  
**Pernyataan Butir 16: Pimpinan saya bertanggung jawab atas keputusan yang diambil**  
**P16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	1.8	1.8	1.8
Setuju	34	61.8	61.8	63.6
sangat setuju	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.19, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36,4%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (61,8%), dan menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 34 orang (61,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemimpin bertanggung jawab atas keputusan yang diambil, namun ada responden yang kurang setuju.

**c. Lingkungan Kerja (X3)**

**Tabel 4.20**  
**Pernyataan Butir 17: Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja**  
**P17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	7.3	7.3	7.3
kurang setuju	14	25.5	25.5	32.7
Setuju	19	34.5	34.5	67.3
sangat setuju	18	32.7	32.7	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.20, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (32,7%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (34,5%), menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang (25,5%), dan menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (7,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 19 orang (34,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain.

**Tabel 4.21**  
**Pernyataan Butir 18: Saya selalu terbuka dalam berkomunikasi dengan karyawan lain bila ada permasalahan di lingkungan kerja perusahaan P18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.8	1.8	1.8
tidak setuju	3	5.5	5.5	7.3
kurang setuju	14	25.5	25.5	32.7
Setuju	21	38.2	38.2	70.9
sangat setuju	16	29.1	29.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.21, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (29,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (38,2%), yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 orang (25,5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 21 orang (38,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa mereka selalu terbuka dalam berkomunikasi dengan karyawan lain bila ada permasalahan di lingkungan kerja perusahaan.

**Tabel 4.22**  
**Pernyataan Butir 19: Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan P19**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	5.5	5.5	5.5
kurang setuju	11	20.0	20.0	25.5
Setuju	22	40.0	40.0	65.5
sangat setuju	19	34.5	34.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.22, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (34,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (40,0%), menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang (20,0%), dan menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (5,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 22 orang (40,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa mereka memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.

**Tabel 4.23**  
**Pernyataan Butir 20: Saya terganggu dengan suara bising di lingkungan kerja P20**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	3.6	3.6	3.6
Setuju	37	67.3	67.3	70.9
sangat setuju	16	29.1	29.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.23, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (9,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (67,3%), dan menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (3,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 37 orang (67,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan merasa terganggu dengan suara bising di lingkungan kerja.

**Tabel 4.24**  
**Pernyataan Butir 21: Saya bekerja di ruangan yang luas sehingga tidak membatasi ruang gerak saya dalam menjalankan aktivitas kerja P21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	1.8	1.8	1.8
Setuju	38	69.1	69.1	70.9
sangat setuju	16	29.1	29.1	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0,2019

Berdasarkan Tabel 4.24, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (29,1%), yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (69,1%), dan menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (1,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 33 orang (69,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bekerja di ruangan yang luas sehingga tidak membatasi ruang gerak saya dalam menjalankan aktivitas kerja.

**Tabel 4.25**  
**Pernyataan Butir 22: Saya mendapat fasilitas perlengkapan kerja (Komputer, Printer, dll) sehingga dapat membantu pekerjaan saya**  
**P22**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	6	10.9	10.9	10.9
Setuju	38	69.1	69.1	80.0
sangat setuju	11	20.0	20.0	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.25, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (20,0%), yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (69,1%), dan menyatakan kurang setuju sebanyak 6 orang (10,9). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 38 orang (69,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapat fasilitas perlengkapan kerja (komputer, printer, dll) sehingga dapat membantu pekerjaan mereka.

**Tabel 4.26**  
**Pernyataan Butir 23: Saya merasa bahwa fasilitas tempat ibadah yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik**  
**P23**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	1.8	1.8	1.8
Setuju	34	61.8	61.8	63.6
sangat setuju	20	36.4	36.4	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019



Berdasarkan Tabel 4.26, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (36,4%), yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (61,8%), dan menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (1,8). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 34 orang (61,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa fasilitas tempat ibadah yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik.

#### d. Produktivitas (Y)

**Tabel 4.27**  
**Pernyataan Butir 24: Saya dapat mencapai target kerja lebih dari target yang telah ditetapkan perusahaan**  
**P24**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	3.6	3.6	3.6
kurang setuju	7	12.7	12.7	16.4
Setuju	34	61.8	61.8	78.2
sangat setuju	12	21.8	21.8	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.27, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (21,8%), yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (61,8%), yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 orang (12,7%), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 34 orang (61,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat mencapai target kerja lebih dari target yang telah ditetapkan perusahaan.

**Tabel 4.28**  
**Pernyataan Butir 25: Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan**

**P25**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	41	74.5	74.5	74.5
sangat setuju	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.28, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (25,5%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (74,5%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 41 orang (74,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan.

**Tabel 4.29**  
**Pernyataan Butir 26: Saya selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja**

**P26**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	3.6	3.6	3.6
Setuju	36	65.5	65.5	69.1
sangat setuju	17	30.9	30.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.29, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (30,9%), yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (65,5%), dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang (3,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 36 orang

(65,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

**Tabel 4.30**  
**Pernyataan Butir 27: Saya dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang ditentukan dalam penyelesaian pekerjaan**  
**P27**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	1.8	1.8	1.8
Setuju	40	72.7	72.7	74.5
sangat setuju	14	25.5	25.5	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.30, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (25,5%), yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (72,7%), dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (1,8.%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 40 orang (72,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat melaksanakan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang ditentukan dalam penyelesaian pekerjaan.

**Tabel 4.31**  
**Pernyataan Butir 28: Saya datang ke kantor selalu tepat waktu**  
**P28**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	40	72.7	72.7	72.7
sangat setuju	15	27.3	27.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.31, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (27,3%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (72,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 40 orang (72,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu.

**Tabel 4.32**  
**Pernyataan Butir 29: Saya harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan**  
**P29**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	38	69.1	69.1	69.1
sangat setuju	17	30.9	30.9	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.32, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (30,9%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (69,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 38 orang (69,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

**Tabel 4.33**  
**Pernyataan Butir 30: Saya dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara tepat**  
**P30**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	40	72.7	72.7	72.7
sangat setuju	15	27.3	27.3	100.0
Total	55	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.33, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (27,3%), dan yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (72,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah menyatakan setuju sebanyak 40 orang (72,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat memanfaatkan sumber daya yang ada secara tepat.

## **C. Pembahasan**

### **1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

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

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disajikan kepada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013).

**Tabel 4.44**  
**Uji Validitas**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	121.67	136.409	.567	.960
p2	121.67	137.928	.578	.959
p3	121.65	142.082	.405	.960
p4	121.45	137.919	.680	.959
p5	121.82	136.929	.566	.960
p6	121.67	137.928	.578	.959
p7	121.65	142.082	.405	.960
p8	121.45	137.919	.680	.959
p9	121.53	136.809	.704	.958
p10	121.42	137.396	.664	.959
p11	121.75	136.786	.687	.959
p12	121.49	136.180	.791	.958
p13	121.62	137.055	.692	.959
p14	121.89	131.210	.745	.958
p15	121.75	136.786	.687	.959
p16	121.49	136.180	.791	.958
p17	121.91	130.492	.681	.959
p18	121.96	128.925	.738	.959
p19	121.80	130.570	.727	.959
p20	121.58	137.989	.637	.959
p21	121.56	136.436	.816	.958
p22	121.75	136.786	.687	.959
p23	121.49	136.180	.791	.958
p24	121.82	138.114	.444	.961
p25	121.58	138.655	.690	.959
p26	121.56	137.991	.626	.959
p27	121.60	137.578	.743	.958
p28	121.56	136.769	.858	.958
p29	121.53	137.402	.766	.958
p30	121.56	136.769	.858	.958

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diuraikan bahwa nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 30 (tiga puluh) butir pertanyaan pada variable motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien diatas 0,30.

#### b. Pengujian Reliabilitas

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

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

**Tabel 4.45**  
**Uji Reliabilitas**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.960	.965	30

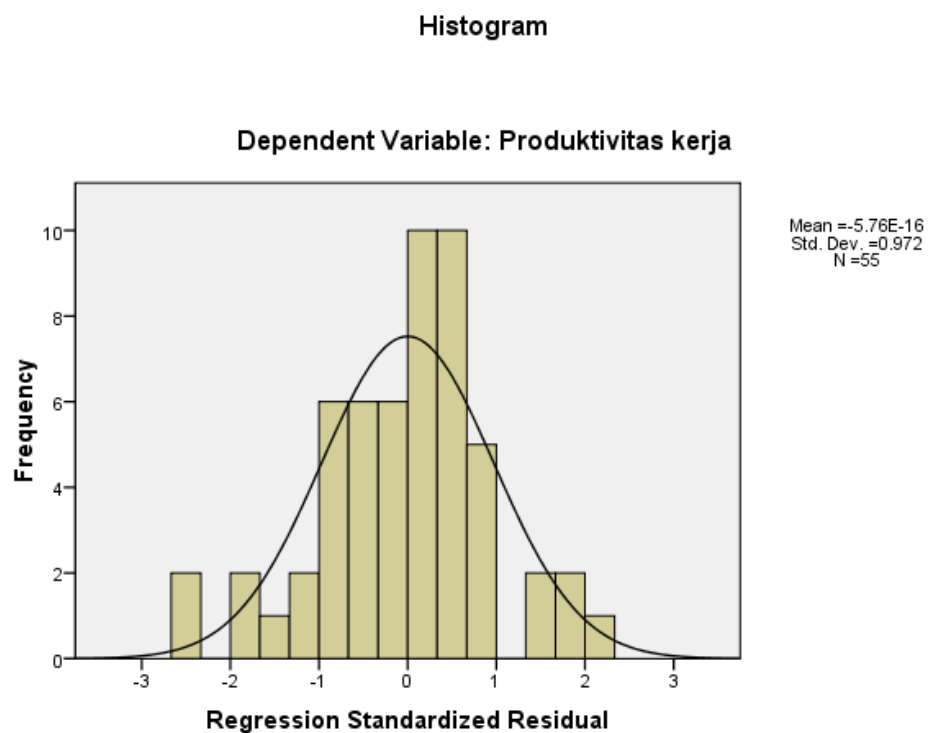
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.45 diatas dapat diuraikan bahwa semua konstruk pertanyaan menunjukkan *Cronbach's Alpha* seluruh variabel diatas 0,60 sehingga semua variabel dinyatakan Handal/Reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



**Gambar 4.2**

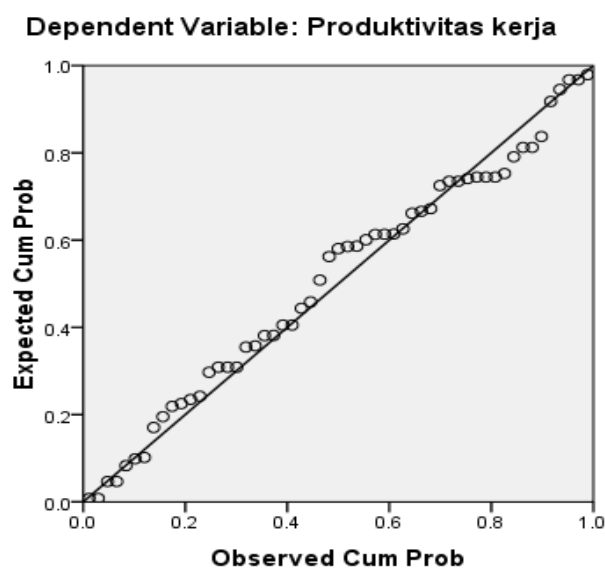
### **Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019



Berdasarkan Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Data dengan pendekatan histogram menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari garis histogram tidak ke kiri atau ke kanan, sehingga penyebarannya telah berdistribusi secara normal.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar 4.3**  
**PP Plot Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *variance inflation factor* (VIF).

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.46**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.127	2.153		3.310	.002		
Motivasi	.160	.086	.182	2.859	.012	.501	1.994
Kepemimpinan	.275	.102	.368	2.709	.009	.262	3.817
Lingkungan kerja	.273	.093	.393	2.946	.005	.271	3.685

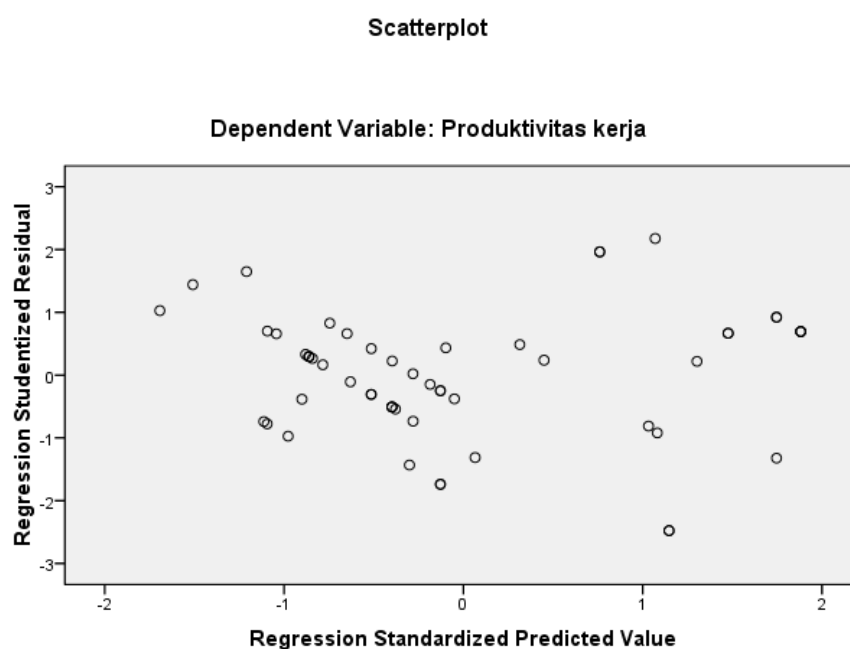
a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 5 dan *tolerance* diatas 0,1 dengan demikian dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



**Gambar 4.4**  
**Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**  
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

### 3. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \varepsilon$$

**Tabel 4.47**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.127	2.153		3.310	.002		
Motivasi	.160	.086	.182	2.859	.012	.501	1.994
Kepemimpinan	.275	.102	.368	2.709	.009	.262	3.817
Lingkungan kerja	.273	.093	.393	2.946	.005	.271	3.685

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.47 tersebut diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut  $Y = 7,127 + 0,160X_1 + 0,275X_2 + 0,273X_3 + \varepsilon$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas karyawan (Y) adalah sebesar 0,160.
- Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,160.
- Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,275.

- d. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,273.

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

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

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

Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig\ F > \alpha\ 5\%$

Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig\ F < \alpha\ 5\%$

**Tabel 4.48**  
**Uji Signifikasi Simultan (Uji-F)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.154	3	100.718	52.110	.000 <sup>a</sup>
	Residual	98.573	51	1.933		
	Total	400.727	54			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Pada Tabel 4.48 dapat dilihat bahwa hasil perolehan  $F_{hitung}$  pada kolom F yakni sebesar 52,110 dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yakni 3,20 dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ , atau dengan kata lain  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $52,110 > 3,20$ ). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesi jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya ( $0,000 \leq 0,05$ ), menunjukkan bahwa variabel bebas (motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012:98) uji t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian adalah:

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika tingkat signifikansi dibawah 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak)

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima)

**Tabel 4.49**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.127	2.153		3.310	.002		
Motivasi	.160	.086	.182	2.859	.012	.501	1.994
Kepemimpinan	.275	.102	.368	2.709	.009	.262	3.817
Lingkungan kerja	.273	.093	.393	2.946	.005	.271	3.685

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.49 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$t_{hitung}$  sebesar 2,859 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,011 dan signifikan sebesar 0,012, sehingga  $t_{hitung} 2,859 > t_{tabel} 2,011$  dan signifikan  $0,012 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menyatakan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$t_{hitung}$  sebesar 2,709 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,011 dan signifikan sebesar 0,009, sehingga  $t_{hitung} 2,709 > t_{tabel} 2,011$  dan signifikan  $0,009 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$t_{hitung}$  sebesar 2,946 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,011 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga  $t_{hitung} 2,9465 > t_{tabel} 2,011$  dan signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

### c. Koefisien Determinasi

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

**Tabel 4.50**  
**Uji R Square**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 <sup>a</sup>	.754	.740	1.39025	2.358

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,754 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 75,4% produktivitas kerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 75,4\% = 24,6\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model.

## 5. Analisis dan Evaluasi

Berdasarkan hasil pengujian simultan yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan. Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, diantaranya adalah hasil penelitian.



Variabel motivasi menunjukkan bahwa nilai thitung  $2,859 > t_{tabel} 2,011$  ( $df=n-k$ ,  $df = 55-4 = 51$ ) dan nilai probabilitas signifikan  $0,012 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Kepemimpinan merupakan faktor pendukung yang menentukan produktivitas kerja di dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:146) menyatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tercapainya tujuan organisasi diharapkan tercapai pula tujuan individu para anggota perusahaan tersebut. Suatu perusahaan akan berhasil mencapai tujuan dan sasarnya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan apabila dalam dirinya terdapat keyakinan bahwa keinginan, kebutuhan, harapan dan tujuannya dapat tercapai juga. Motivasi karyawan yang buruk secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan motivasi karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai thitung  $2,709 > t_{tabel} 2,011$  ( $df=n-k$ ,  $df=55-4 = 51$ ) dan nilai probabilitas signifikan  $0,009 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam menentukan pencapaian tujuan dalam organisasi perusahaan. Dikatakan penting karena pimpinan membutuhkan orang lain yaitu bawahan untuk melaksanakan secara langsung tugas-tugasnya. Suatu kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim kerja yang kondusif dalam kehidupan organisasional. Pentingnya mengenai kepemimpinan dalam organisasi, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan dalam organisasi adalah gaya kepemimpinan dan selain dari kepemimpinan maka yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi atau perusahaan adalah motivasi kerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai thitung 2,946 > ttabel 2,011 ( $df=n-k$ ,  $df=55-4=51$ ) dan nilai probabilitas signifikan  $0,005 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung untuk meraih adanya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan betah dan merasa nyaman untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja secara tidak langsung akan mempengaruhi emosi karyawan. Ketika karyawan tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kemungkinan untuk meraih kinerja optimal dari karyawan itu sangatlah kecil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Rismalasari (2014) yang menemukan bahwa motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, Chandra dan Prasetya (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Putra (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  53,002 >  $F_{tabel}$  3,20 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara serempak terhadap produktivitas karyawan PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan. Dengan demikian hipotesis sebelumnya diterima. Dengan kata lain motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai dampak positif terhadap produktivitas karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis parsial diketahui untuk motivasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,039 > t_{tabel}$  2,011 dan nilai probabilitas signifikan  $0,047 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis parsial diketahui untuk variabel kualitas kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,605 > t_{tabel}$  2,011 dan nilai probabilitas sebesar  $0,012 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis parsial diketahui untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,946 > t_{tabel}$  2,011 dan nilai probabilitas sebesar  $0,005 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 75,7% produktivitas kerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 24,3% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi karyawan, karena masih ada beberapa karyawan yang memiliki motivasi rendah sehingga dapat mengganggu tingkat produktivitasnya dan tidak bersemangat melakukan pekerjaan. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara memberikan motivasi berupa kompensasi, supervisi juga dapat memberikan pengarahan kepada karyawan agar karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan, serta dengan memberikan jaminan pekerjaan kepada karyawan. Perusahaan juga harus memberikan perhatian pada kualitas kepemimpinannya, karena karyawan merasa bahwa pimpinan saat ini bersifat otoriter dan tidak mau mendengarkan dan menerima masukan dari karyawan.
2. Perusahaan harus memperbaiki lingkungan kerja PT Cipta Mapan Logistik (Linc Group) Cabang Medan, dengan memperbaiki AC didalam ruangan agar karyawan tidak kepanasan, membuat ruang kerja yang kedap suara agar tidak bising serta perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja non fisik. Pimpinan harus mampu

memberikan solusi kepada karyawan, ketika karyawan mengalami masalah atau kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan juga harus memperhatikan hubungan sesama karyawan di perusahaan, karena hubungan yang harmonis akan mempengaruhi semangat kerja karyawan yang akan berdampak baik bagi produktivitas karyawan tersebut.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya meneliti variabel selain dari insentif, lingkungan kerja, dan kepuasan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Affandi, Pandi. 2016. *Concept & Indikator Human Resources Management for Management Resources*. Edisi 1. Yogyakarta : CV Budi Utama, 2016.
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Bernadine,w, dkk. 2010. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Andi Offsset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima Belas, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, K. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Kencana.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam Belas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P dan Judge A. Timothy, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Dua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenam Belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Rusiadi, et al. 2013. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan: USU Press.
- Sari, M. M. (2019). FAKTOR-FAKTOR PROFITABILITAS DI SEKTOR PERUSAHAAN INDUSTRI MANUFAKTUR INDONESIA (STUDI KASUS: SUB SEKTOR ROKOK). JUMANT, 11(2), 61-68.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayati. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusi, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke-9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich, Lufti. 2012. *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi 2. Medan: Usu Press.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Cetakan Pertama, Pustaka Baru Press.
- Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditamaya Anggota Ikapi
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy, 2013. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Jakarta Kencana.



- Alimuddin, Ibriati Kartika. (2012). Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Chandra, Andrey dan Wibawa Prasetya. (2015). Peningkatan produktivitas melalui peningkatan kualitas kerja, kepemimpinan, dan kompensasi pada PT KMK Global Sports. Fakultas Teknik Unika Atma Jaya.
- Donny Andika Putra (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Refi Chemical Industry. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Dr. Sonang Sitohan, MM. (2017). Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi kasus balai pelayanan teknis industri kulit di Magetan). Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Firsty Candra Novitasari (2016). Pengaruh Lingkungan kerja, pendidikan dan prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Misaja Mitra Pati. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hendra Gunawan, Rezki Amalia (2015). *Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator. International Journal of Economics and Financial Issues.*

- Latif, Abdul. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol. 4 No.1.
- Purnama, Ridwan. (2008). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*. Vol. 7 No. 14. Hal. 58-82
- Septianto, Dwi. (2012). Pengaruh lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Pataya Raya Semarang). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang
- Setiawan, Sulton. (2017). Pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Seni Optima Pratama. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Narotama Surabaya.
- Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. International Review of Management and Marketing*.
- Susanti, Putri Cahyani., Eka, dkk (2014). Pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan dinas pekerjaan umum cipta karya Kabupaten Lamongan). Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya