



**ANALISIS KEPUASAN KERJA, *INPUT* KERJA, DAN WAKTU
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT.
MESTIKA SAKTI**

SKRIPSI

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

Oleh:

RIVAN KHAIDIR ALIE PUTRA

NPM 1415310379

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

ABSTRAK

Analisis Kepuasan Kerja, *Input Kerja*, dan Waktu Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Mestika Sakti

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari kepuasan kerja (X_1), *input kerja* (X_2), dan waktu kerja (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y) di PT. Mestika Sakti Kota Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mestika Sakti yang berjumlah 62 orang karyawan. Sampel penelitian yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juli sampai November 2018. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kepuasan kerja, *input kerja*, dan waktu kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mestika Sakti. Faktor yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah faktor kepuasan kerja karyawan, kemudian faktor *input kerja* dan waktu kerja. 91,2% produktivitas kerja karyawan PT. Mestika Sakti dapat dijelaskan dan diperoleh dari kepuasan kerja, *input kerja*, dan waktu kerja, sedangkan sisanya 8,8% diperoleh dari faktor lain. Produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja, *input kerja*, dan waktu kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Input Kerja, Waktu Kerja, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Analysis of Job Satisfaction, Job Input, and Work Time on Employee Productivity at PT. Mestika Sakti

This research was conducted to find out how the influence of job satisfaction (X1), work input (X2), and work time (X3) on employee productivity (Y) at PT. Mestika Sakti Medan City. The population in this study is all employees who work at PT. Mestika Sakti, consisting of 62 employees. The research sample was taken using saturated sampling technique where the entire population was used as a sample. This research was conducted from July to November 2018. This study used quantitative data processed with SPSS with multiple linear regression models. The results showed that there was a significant positive effect of job satisfaction, work input, and work time both partially and simultaneously on the work productivity of employees of PT. Mestika Sakti. The most dominant factors affecting employee work productivity are employee job satisfaction factors, then work input factors and work time. 91.2% of the work productivity of employees of PT. Mestika Sakti can be explained and obtained from job satisfaction, work input, and work time, while the remaining 8.8% is obtained from other factors. Employee productivity has a very strong relationship to job satisfaction, work input, and work time.

Keywords: *Job Satisfaction, Job Input, Working Time, Work Productivity.*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Saimara Sebayang, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Arman Iswanto serta Ibunda Minten tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik
8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti..

Medan, 26 Juni 2019
Penulis

Rivan Khaidir Alif Putra
NPM : 1415310379

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I - PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	7
1. Batasan Masalah	7
2. Perumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II - LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	13
1. Produktivitas Kerja.....	13
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	14
b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	16
c. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	17
d. Indikator Produktivitas Kerja	19
2. Kepuasan Kerja	19
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
b. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	19
c. Teori Kepuasan Kerja	19
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
e. Indikator Semangat Kerja	25
3. <i>Input</i> Kerja	26

	Halaman
a. Pengertian <i>Input</i> Kerja.....	26
b. Faktor-Faktor <i>Input</i> yang Bepengaruh Terhadap Produktivitas ...	26
c. Indikator <i>Input</i> Kerja	28
4. Waktu Kerja.....	29
a. Pengertian Waktu Kerja.....	29
b. Pengaturan Waktu Kerja	31
c. Indikator Waktu Kerja.....	32
B. Penelitian Sebelumnya	33
C. Kerangka Konseptual.....	35
D. Hipotesis.....	36

BAB III - METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
1. Tempat Penelitian.....	39
2. Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel	40
3. Jenis dan Sumber Data	41
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
1. Variabel Penelitian	41
a. Variabel Dependen	41
b. Variabel Independen.....	41
2. Definisi Operasional.....	42
E. Skala Pengukuran Variabel	44
F. Teknik Pengumpulan Data	45
G. Teknik Analisa Data.....	46
1. Uji Kualitas Data.....	46
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	46
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	47
2. Uji Asumsi Klasik	48
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Heteroskedastisitas	50
c. Uji Multikolinearitas	52
3. Regresi Linear Berganda	53
4. Uji Hipotesis	53
a. Uji Simultan (Uji F).....	53
b. Uji Parsial (Uji t)	54
c. Koefesien Determinasi (R^2)	55

BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	57
1. Profil Perusahaan	57
a. Sejarah Umum Perusahaan	57
b. Struktur Organisasi	57
2. Karakteristik Responden	58
a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden	58
b. Karakteristik Usia Responden	59
c. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	60
d. Karakteristik Masa Berkerja Responden	60
e. Karakteristik Status Pernikahan Responden	61
3. Karakteristik Jawaban Responden	62
a. Kepuasan Kerja (X_1)	62
1) Pekerjaan itu Sendiri	63
2) Gaji	64
3) Promosi	65
4) Pengawasan	66
5) Kelompok Kerja	67
6) Kondisi Kerja	68
b. <i>Input</i> Kerja (X_2)	70
1) Motivasi Kerja	71
2) Tenaga	72
3) Sikap Kerja	73
4) Keterampilan	75
5) Sarana Pendukung	76
c. Waktu Kerja (X_3)	77
1) Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif	77
2) Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif	80
d. Produktivitas Kerja (Y)	83
1) a Kemampuan	83
2) Meningkatkan Hasil	85
3) Semangat Kerja	86
4) Pengembangan Diri	87
5) Mutu	88
6) Efisiensi	89
4. Uji Kualitas Data	90
a. Uji Validitas	90
b. Uji Reliabilitas	93
5. Uji Asumsi Klasik	94
a. Uji Normalitas Data	95
1) Analisis Grafik	95

	Halaman
2) Analisis Statistik	97
b. Uji Multikolinearitas	99
c. Uji Heteroskedastisitas	100
6. Uji Regresi Linear Berganda	103
7. Uji Hipotesis	106
a. Uji Simultan (Uji F).....	106
b. Uji Parsial (Uji t).....	108
8. Uji Determinasi	111
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	113
1. Hipotesis H_1	113
2. Hipotesis H_2	113
3. Hipotesis H_3	114
4. Hipotesis H_4	115
 BAB V - KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	117
B. Saran.....	117

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.1.	Grafik Data Target Penjualan	6
2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	36
4.1.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	58
4.2.	Histogram Uji Normalitas	96
4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	97
4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	101

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.1.	Hasil Wawancara Singkat Terhadap Karyawan	4
1.2.	Data Target Penjualan Januari – Juni 2018.....	5
2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	34
3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	39
3.2.	Definisi Operasional Variabel	43
3.3.	Instrumen Skala Likert.....	45
4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden	59
4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden.....	59
4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	60
4.4.	Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden.....	61
4.5.	Frekuensi Karakteristik Status Perkawinan Responden	61
4.6.	Alternatif Jawaban yang Disediakan	62
4.7.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₁	63
4.8.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₂	64
4.9.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₃	65
4.10.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₄	66
4.11.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₅	67
4.12.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₆	68
4.13.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₇	69
4.14.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₈	69
4.15.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₁	70
4.16.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₂	71
4.17.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₃	72
4.18.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₄	73
4.19.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₅	74
4.20.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₆	74
4.21.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₇	75
4.22.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₈	76

No.	Judul	Halaman
4.23.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{31}	77
4.24.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{32}	78
4.25.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{33}	79
4.26.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{34}	79
4.27.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{35}	80
4.28.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{36}	81
4.29.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{37}	82
4.30.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{38}	82
4.31.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y_1	83
4.32.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y_2	84
4.33.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y_3	85
4.34.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y_4	86
4.35.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y_5	87
4.36.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y_6	88
4.37.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y_7	89
4.38.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y_8	90
4.39.	Hasil Uji Validitas	91
4.40.	Hasil Uji Reliabilitas.....	94
4.41.	Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	98
4.42.	Hasil Uji Multikolinearitas	99
4.43.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.....	102
4.44.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	104
4.45.	Hasil Uji F	107
4.46.	Hasil Uji t	109
4.47.	Hasil Uji Determinasi	111
4.48.	Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting. Modal yang melimpah tanpa dikelola oleh sumber daya manusia yang berkompetensi hanya akan menghamburkan uang tanpa memberikan hasil yang setimpal.

Karyawan dalam suatu organisasi merupakan asset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, di mana karyawan yang mampu menghasilkan produktivitas yang baik akan memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Rencana yang sudah dirancang oleh suatu organisasi akan berjalan lancar jika setiap organisasi di dalamnya memiliki kerjasama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik maupun faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi produktivitas karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan, pihak perusahaan perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelola yang baik dan professional dalam mengambil suatu kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang dimiliki. Untuk itu mencapai tujuan

tersebut, maka seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik mungkin.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan kepuasan kerja karyawan yang akan mendorong mereka bekerja lebih giat, selain itu peningkatan sumber daya karyawan juga harus ditingkatkan agar karyawan memberikan *input* kerja yang lebih baik sehingga akan menghasilkan *output* yang lebih baik juga dari sebelumnya, baik dalam hal kualitas dan kuantitas. Pengaturan jam kerja juga penting untuk dilakukan, sehingga karyawan dapat menggunakan waktu kerja dengan seefisien mungkin. Yuli (2015:213) menyebutkan bahwa, terdapat tiga buah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu: kepuasan kerja, *input* kerja, dan waktu kerja.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Jika karyawan merasa puas dalam bekerja, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan *output* yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deden Misbahudin Muayyad (2016), Anna Fitri Anitasari (2007), Markahasa Timbul (2015) di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, Yuli (2015:213) juga menyebutkan bahwa *input* kerja yang diberikan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sangat masuk akal, dimana

jika *input* kerja yang meliputi motivasi kerja, tenaga yang diberikan, sikap dalam bekerja, pengetahuan, keterampilan dan sarana pendukung yang diberikan lebih baik, maka akan memberikan *output* yang lebih baik pula. Oleh karena itu, untuk meningkatkan *input* kerja, maka dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia pada karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah Rusminingsih (2016) yang menunjukkan bahwa input kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Teman Koesmono (2010), Nurdin (2016), dan Any Suryani (2008) dalam penelitian mereka secara terpisah juga menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam keterampilan, pengetahuan, dan motivasi pada karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, seiring berkembangnya sumber daya manusia pada karyawan, maka meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

Pengaturan waktu kerja yang salah juga akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Di mana, setiap karyawan membutuhkan waktu istirahat yang sesuai dalam bekerja, pembagian waktu kerja yang sesuai, serta lama waktu kerja yang tidak melebihi dari kemampuan karyawan. Waktu kerja yang sesuai dengan karyawan akan membuat karyawan mampu memaksimalkan pemanfaatan dalam pengurusan dan penggunaan waktu kerja secara efisien dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriadi Efni (2015), dan Dianita Yuanti (2010) yang memberikan hasil penelitian bahwa waktu kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT. Mestika Sakti yang terletak di Jalan Veteran No. 18 AF - 18 AI Medan 20231 – Sumatera Utara merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian obat-obatan di Kota Medan. Perusahaan ini memiliki area kerja yang meliputi Kota Medan, Kabupaten Deli Sedang, Kota Binjai dan Kabupaten Langkat.

Sebelum memulai penelitian, penulis melakukan observasi dan wawancara singkat terhadap 15 orang karyawan di PT. Mestika Sakti. Berbagai tanggapan karyawan dari wawancara yang penulis lakukan penulis rangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Wawancara Singkat Terhadap Karyawan

Pertanyaan	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju
KEPUASAN KERJA			
anda merasa puas telah bekerja di perusahaan ini	2	5	8
Anda puas dengan gaji yang diberikan	2	1	12
INPUT KERJA			
Anda telah bekerja secara bersungguh-sungguh	9	5	1
Anda memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam bekerja	11	2	2
WAKTU KERJA			
Anda memiliki waktu kerja anda sangat tinggi	8	3	4
Anda sering pulang lebih lama akibat lembur mengejar target	10	1	4

Sumber: Data yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa, sebagian besar karyawan belum merasa puas telah bekerja di PT. Mustika Sakti, hal ini diketahui bahwa hanya 2 orang karyawan yang merasa telah puas telah bekerja dan hanya 2 orang yang puas dengan gaji yang didapatkan, sedangkan 8 orang karyawan belum merasa

puas telah bekerja, dan 12 karyawan belum merasa puas dengan gaji yang dimiliki.

Dalam hal input kerja, sebagian besar karyawan telah bekerja secara sungguh-sungguh, hal ini dapat diketahui dari 15 orang karyawan 9 diantaranya mengaku telah bekerja secara sungguh-sungguh, hal ini menunjukkan input kerja yang diberikan karyawan telah tinggi. Selain itu, 11 orang dari 15 orang karyawan merasa telah memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai yang akan mendukung kinerja kerja mereka. Hal ini juga telah menunjukkan bahwa karyawan telah memberikan input kerja yang cukup tinggi.

Dalam segi waktu kerja, sebagian besar karyawan juga mengaku memiliki waktu kerja yang tinggi, hal ini dikarenakan karyawan memiliki target penjualan dan target distribusi yang tinggi sehingga karyawan sering bekerja lembur untuk mengejar target penjualan dan target distribusi tersebut, sehingga meningkatkan waktu kerja mereka.

Dalam hal produktivitas kerja, dalam 6 bulan terakhir yaitu dari Januari sampai Juni 2018, produktivitas kerja karyawan dalam memenuhi target perusahaan tidak terlalu memuaskan, hal ini dapat diketahui dari data penjualan yang diambil dari bulan Januari sampai Juni 2018 berikut:

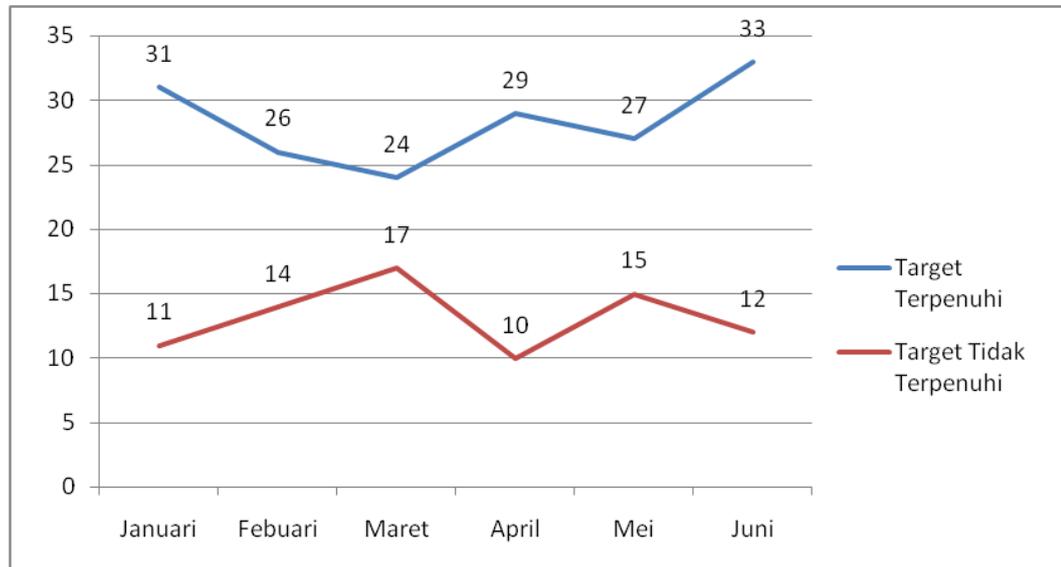
Tabel 1.2. Data Target Penjualan Januari – Juni 2018

Bulan	Jumlah Sales	Target Penjualan Terpenuhi	Target Penjualan Tidak Terpenuhi
Januari	42	31	11
Febuari	40	26	14
Maret	41	24	17
April	39	29	10
Mei	42	27	15
Juni	45	33	12

Sumber: PT. Mestika Sakti

Data pada tabel di atas juga dapat dilihat pada grafik berikut:

Gambar 1.1. Grafik Data Target Penjualan



Sumber: PT. Mestika Sakti

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa, dari bulan Januari hingga Maret 2018 menunjukkan terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan bahwa jumlah sales yang mencapai target penjualan setiap bulan selalu menurun, hingga pada bulan April terjadi peningkatan tetapi tidak sebanyak pada bulan Januari. Pada bulan Mei terjadi sedikit penurunan kembali, tetapi pada bulan Juni terjadi peningkatan yang signifikan hingga melebihi bulan Januari. Tetapi dari segi karyawan yang tidak memenuhi target penjualan, terdapat 12 karyawan yang tidak memenuhi target penjualan pada bulan Juni, jauh lebih banyak dari bulan Januari.

Berdasarkan berbagai fenomena yang ada pada perusahaan dan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh dari kepuasan kerja, *input* kerja, dan waktu kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian untuk mengetahui hubungan dari kepuasan

kerja, *input* kerja, dan waktu kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Mestika Sakti serta pengaruhnya baik secara parsial maupun simultan. Adapun penelitian tersebut berjudul: “**Analisis Kepuasan Kerja, *Input* Kerja, dan Waktu Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Mestika Sakti**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Banyak karyawan yang belum merasa puas dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan mengalami penurunan
2. Sumber daya karyawan (*input* kerja) belum menunjukkan peningkatan produktivitas kerja karyawan
3. Produktivitas kerja karyawan belum meningkat walaupun waktu kerja yang digunakan tinggi.
4. Produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti yang mengalami pengurangan, sehingga harus segera diambil langkah-langkah penyelesaian masalah.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu dan teori, serta agar penelitian ini tidak melebar dan tetap mengarah kepada tujuan dari penelitian, maka penelitian ini dibatasi kepada kepuasan kerja, *input* kerja, dan waktu kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti.
- b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari *input* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti.
- c. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari waktu kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti.
- d. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari kepuasan kerja, *input* kerja, dan waktu kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti secara parsial.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *input* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti secara parsial
- c. Untuk mengetahui pengaruh waktu kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti secara parsial

- d. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *input* kerja, dan waktu kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti secara simultan

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian akan menunjukkan pengaruh dari kepuasan kerja, *input* kerja, dan waktu kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti serta hubungannya. Diharapkan hasil penelitian tersebut dapat menjadi salah satu acuan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja dari para karyawan yang dipimpin.

b. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama masa perkuliahan di Universitas Pembangunan Pancabudi Medan, serta mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui pendekatan penelitian, memperdalam pengetahuan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia, dan mampu memberikan kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu menambah kualitas dan juga kuantitas dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para mahasiswa atau para akademisi yang ada di Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

Diharapkan dengan bertambahnya kualitas dan kuantitas penelitian yang dihasilkan dari Universitas Pembangunan Pancabudi, akan merangsang minat para mahasiswa untuk terus melakukan penelitian dan juga merangsang peningkatan akreditasi dan nama baik dari Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Deden Misbahudin Muayyad pada tahun 2016.

Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Judul Penelitian

Penelitian terdahulu berjudul: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Wilayah Medan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berjudul: Analisis Hubungan Kepuasan Kerja, *Input* Kerja, dan Waktu Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Mestika Sakti.

2. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X_1), serta menggunakan sebuah variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y).

Pada penelitian ini, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu kepuasan kerja (X_1), *input* kerja (X_2), dan waktu kerja (X_3). Sedangkan Variabel terikat yang digunakan yaitu produktivitas kerja (Y).

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Febuari sampai Juli 2016. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada bulan Juli sampai September 2018.

4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Kantor Bank Syariah Mandiri Wilayah Medan yang beralat di Jalan Ahmad Yani No.100, Kesawan, Medan Barat.

Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Mestika Sakti yang terletak di Jalan Veteran No. 18 AF - 18 AI Medan 20231 – Sumatera Utara.

5. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan Bank Syariah Mandiri Wilayah Medan. Populasi penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 82 karyawan. Sampel yang diambil untuk penelitian terdahulu diambil sebanyak jumlah populasi yaitu sebanyak 82 responden

Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan di PT. Mestika Sakti . Populasi dari penelitian ini berjumlah 62 orang karyawan. Banyak sampel yang diambil sebanyak populasi yang ada, yaitu 62 orang responden sebagai sampel. 62 sampel diambil dengan

landasan bahwa, populasi yang dimiliki kurang dari 100, sehingga seluruh populasi diambil sebagai sampel sehingga sampel yang dihasilkan merupakan sampel jenuh atau jumlah sampel sebanyak populasi dari penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Wibisono (2017:57) mengemukakan bahwa produktivitas adalah rasio keluaran terhadap masukan; merupakan ukuran efisiensi dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar angka rasio semakin besar efisiensi. Sutrisno (2014:98) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Klinger dan Nanbaldian dalam Gomes (2013:77) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi tinggi, dan dengan kemampuan sumber daya manusia (*Ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi umpan balik bagi kegiatan organisasi seterusnya, atau bagi motivasi sumber daya manusia pada tahap berikutnya.

Produktivitas sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada pada setiap orang, yaitu antara lain: *Knowlegde* (Pengetahuan), *Skills* (Keterampilan), *Abilities* (Kemampuan), *Attitudes* (Sikap), dan *Behaviors* (Tingkah laku). Program peningkatan produktivitas yang

berhasil ditandai dengan adanya andil yang luas dari karyawan atau pekerja yang baik, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan hal tersebut akan menghasilkan produktivitas yang optimal. Secara umum produktivitas diartikan sebagai efisien dari penggunaan sumber daya yang menghasilkan. Sedangkan ukuran produktivitas pada umumnya adalah ratio yang berhubungan dengan keluaran terhadap satu atau lebih masukan yang mengeluarkan keluaran (barang dan jasa) tersebut.

b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Simanjuntak (2015:126) menyatakan bahwa aktivitas perusahaan tidak terjadi dalam isolasi. Segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan dipengaruhi oleh hal-hal yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perizinan, lingkungan hidup dan lainlain. Sedangkan Ravianto (2013:65) menyatakan bahwa: “Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh karyawan atau tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya yang berasal dari dalam manajemen organisasi atau perusahaan itu sendiri dan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan

oleh suatu daerah atau negara juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Yuli (2015:213) ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat digolongkan dalam tiga kelompok utama antara lain:

1. Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa puas tentu secara alamiah akan berupaya mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (*output*). Jika *output* yang dihasilkan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja justru akan menurun sehingga produktivitas juga menurun.

2. *Input* Kerja

Besar kecilnya *input* yang dimasukkan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir dari sebuah pekerjaan. *Input* yang dimiliki karyawan dalam bekerja antara lain; motivasi kerja, tenaga, sikap karyawan, pengetahuan, keterampilan, dan sarana yang mendukung.

3. Waktu kerja

Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja mereka. Namun faktor ini sifatnya sangat relatif, karena harus didukung oleh faktor lainnya seperti *input*. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam perusahaan, dengan produktivitas diharapkan

karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Yuli (2015:132), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak mungkin menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dan targetnya. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan jam-jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Menurut Ravianto (2013:165) ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu:

1. Yaitu *Physical Productivity*

produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.

2. *Value Productivity*

Yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Pada penelitian ini, indikator pengukuran kerja menggunakan teori yang diajukan oleh Sutrisno (2014:130) yang menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.

2. Meningkatkan Hasil

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 bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya dan akan sangat berdampak pada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan dan perusahaan.

6. Efisiensi

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

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan atau pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2016:243).

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Wibowo, 2017:299).

b. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek kepuasan kerja terdiri dari (Panggabean, 2014:129):

- 1) Kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap setiap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, termasuk kepuasan terhadap evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan, insentif atau pemberhentian.
- 2) Kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal, melainkan yang satu, namun tidak puas dengan dimensinya yang lain.

c. Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah :

- 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang

dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang yang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah *input*, hasil, keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Setiap karyawan akan membandingkan rasio *input* hasil dirinya dengan rasio *input* hasil orang lain. Apabila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas, dan apabila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan

bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3) Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Teori ini merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Sutrisno (2011: 77-80) adalah:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan promosi untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2) Keamanan Kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama berkerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini sering menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu, sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dalam meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

6) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

7) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

8) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

9) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit atau berobat, cuti, dana pensiun, maupun perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2011:80) sebagai berikut :

1) Faktor fisiologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan

yang adil dan bijaksana, serta penghargaan dan perintah yang wajar.

3) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

Kemudian menurut Mangkunegara (2013: 120) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1) Faktor Pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2) Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2016:243) menyebutkan bahwa terdapat 6 indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, antara lain antara lain:

1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan atas jabatan dan pekerjaan yang sedang dijalani sehari-hari oleh karyawan di suatu perusahaan.

2) Gaji

Kepuasan atas gaji yang diterima sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

3) Promosi

Kepuasan atas kebijakan promosi jabatan yang digunakan oleh perusahaan kepada karyawan.

4) Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan kepada setiap karyawan saat bekerja.

5) Kelompok Kerja

Kepuasan atas kerja sama tim yang terjadi, atau komunikasi dan hubungan antar rekan kerja.

6) Kondisi Kerja

Kepuasan atas kondisi dari lingkungan kerja karyawan yang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehari-hari.

3. *Input Kerja*

a. **Pengertian *Input Kerja***

Input kerja merupakan seluruh sumber daya yang diberikan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Yuli (2015:213).

Produktivitas karyawan diukur dengan rasio antara *input* yang diberikan karyawan dengan *output* yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu, *input* yang dimaksud disini merupakan seluruh sumber daya karyawan yang meliputi: motivasi kerja, tenaga, sikap karyawan, pengetahuan, keterampilan, dan sarana yang pendukung.

b. **Faktor-Faktor *Input* yang Berpengaruh terhadap Produktivitas**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Teman Koesmono (2010), diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam bekerja (*input*) yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja antara lain:

- 1) Pengetahuan baik secara formal maupun non formal tentunya akan melandasi kemampuan seseorang dalam melaksanakan kegiatannya.
- 2) Keterampilan. Untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan tentunya seseorang dituntut memiliki keterampilan baik secara teknis maupun nonteknis sesuai dengan persyaratan pekerjaannya. Keterampilan seseorang dapat diperoleh melalui pembinaan dari pimpinan maupun karena adanya komunikasi yang baik dengan

rekan sekerjanya; begitu pula kemampuan pribadinya untuk melakukan tugas sehari harinya.

- 3) Sikap. Sikap merupakan faktor yang akan mempengaruhi perbuatan seseorang terhadap sesuatu masalah atau keadaan yang dihadapi. Mengingat sikap terbentuk dalam perkembangan individu seseorang, maka akan berpengaruh juga terhadap kelompok kerjanya dan sikap akan dipengaruhi pula oleh lingkungan kerja serta pengalaman kerja yang dialami. Begitupula ada faktor lain yang akan mempengaruhi juga terhadap sikap seseorang antara lain: kepemimpinan seseorang, emosional pribadi, tunjangan sosial serta adanya kesempatan untuk mengembangkan pribadinya baik jasmani maupun rohaninya.
- 4) Perilaku. Disamping pengetahuan, ketrampilan dan sikap bahwa kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu pada akhirnya akan dipengaruhi oleh perilakunya. Perilaku seseorang tidak timbul dengan sendirinya tetapi sebagai akibat adanya stimulus baik dari internal maupun eksternal (sebagian besar perilaku manusia, merupakan perilaku yang dibentuk, diperoleh dan dipelajari melalui proses belajar). Seseorang akan berperilaku apabila ada dorongan dan kemampuan untuk melaksanakan kegiatan yang diinginkan dan pada umumnya dorongan akan timbul karena adanya kebutuhan baik berupa materi maupun non materi. Begitu pula kemampuan seseorang dapat berupa fisik maupun rohani misalnya : kesehatan

rohani dan jasmani, keamanan kerja serta disiplin pribadi yang tinggi).

c. Indikator *Input Kerja*

Pengukuran dalam menentukan besar kecilnya sumber daya yang diberikan dalam pekerjaan (*input kerja*) diukur dengan 6 indikator berikut: Yuli (2015:213).

1) Motivasi Kerja

Dorongan yang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan

2) Tenaga

Merupakan tenaga yang dikerahkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, baik tenaga fisik maupun non-fisik.

3) Sikap Kerja

Sikap yang dilakukan oleh karyawan dalam menghadapi kondisi kerja di perusahaan, baik menghadapi rekan kerja, konflik kerja, tugas yang diberikan, dan lain-lain.

4) Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berhubungan dalam mempermudah penyelesaian tugas pekerjaan.

5) Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan perusahaan

6) Sarana pendukung

Sarana pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan dalam mendukung pekerjaan setiap karyawan.

4. Waktu Kerja

a. Pengertian Waktu Kerja

Waktu kerja atau jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, seseorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya. (Su'ud, 2017:132).

Menurut Komaruddin (2016:235) analisa jam kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

Jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada sebuah perusahaan. Jam kerja karyawan umumnya ditentukan oleh pemimpin

perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan , peraturan pemerintah, kemampuan karyawan bersangkutan.

Menurut Darmawan (2016:525), timework (upah menurut waktu) adalah suatu sistem penentuan upah yang dibayar menurut lamanya / jangka waktu yang terpakai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya per hari, per jam, per minggu, per bulan, dan lain lain. Menurut Ghani (2013:61) terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat , serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut.

Menurut Su'ud (2017:131), ada kaitan antara psikologi dan pekerjaan. Pekerjaan pada tingkat bawahan merasakan gaji yang dibayar adalah untuk membeli waktu mereka. Bagaimanapun, pihak pengurusan pada organisasi besar mencoba mengadakan kebebasan waktu bekerja kepada pekerjaan bagian atasan. Cara ini didapati menimbulkan tanggung jawab akibat desakan waktu dan memberikan pencapaian prestasi kerja yang lebih baik.

Menurut Su'ud (2017:134) mendukung pandangan ini dengan mengaitkannya dengan aplikasi administrasi bahwa sistem file yang baik dan mempunyai tempat penyimpanan semua hal-hal yang ada sangkut paut dengan keperluannya adalah suatu cara untuk menjadi lebih teratur. Susunan kegiatan yang teratur adalah kunci pengurusan waktu kerja yang baik.

b. Pengaturan Jam Kerja

Menurut Kosasih (2019:124) menyatakan bahwa pengaturan waktu termasuk dalam perencanaan tenaga kerja yang berkenaan dengan jadwal kerja dan jumlah tenaga kerja yang akan dipertahankan. Dalam menentukan jadwal kerja, perusahaan terikat oleh peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan ILO (*International Labor Organizational*) yang menetapkan perusahaan memperkerjakan pegawainya selama 40 jam/minggu. Bank atau perkantoran lainnya, waktu kerjanya siang hari selama 8 jam dengan istirahat 1 jam (pukul 08.00 - pukul 16.00) kalau lebih dari 40 jam, maka kelebihan itu harus dimasukkan sebagai lembur (*overtime*) dan hari sabtu hanya setengah hari. Jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan tergantung kepada keperluan, ada yang mengikuti permintaan pasar atau memelihara tenaga kerja yang konstan. Dua-duanya menimbulkan konsekwensi terhadap biaya tenaga kerja (*labor cost*). Untuk tenaga kerja yang didasarkan pada permintaan produk akan cenderung menjadi biaya tenaga kerja yang bersifat variabel (*variabel cost*), sedangkan kebijaksanaan untuk tenaga kerja yang konstan cenderung menjadi biaya hidup (*fixed cost*).

Menurut Su'ud (2017:134) kriteria–kriteria pengurusan waktu kerja yang efektif sebagai berikut:

- 1) Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan
- 2) Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan
- 3) Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak

- 4) Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi
- 5) Menetapkan masa selesainya pekerjaan
- 6) Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan
- 7) Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap perkerjaan yang dikerjakan
- 8) Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan
- 9) Membentuk daftar penggunaan waktu kerja
- 10) Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan
- 11) Mempunyai system arsip penyimpanan informasi yang lengkap

c. Indikator Waktu Kerja

Menurut Su'ud (2017:134-137) terdapat dua dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur efektifitas waktu kerja yang dimiliki karyawan, yaitu:

- 1) Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif
 1. Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan
 2. Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan
 3. Mendelegasikan pekerjaan-pekerjaan yang banyak
 4. Mengawasi masalah berulah supaya tidak terjadi lagi
 5. Menetapkan masa selesainya pekerjaan
 6. Kegiatan yang tidak perlu supaya segera disingkirkan
 7. Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap perkerjaan yang dikerjakan
 8. Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan
 9. Membentuk daftar penggunaan waktu kerja

10. Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan
 11. Mempunyai system arsip penyimpanan informasi yang lengkap
- 2) Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif
1. Membiasakan diri dengan metode penggunaan waktu yang efektif
 2. Semasa rapat-rapat yang diadakan supaya mencoba membuat kesimpulan tentang:
 - a. Masalah-masalah yang dibicarakan
 - b. Keputusan-keputusan yang dibuat
 - c. Tanggung jawab yang diberikan
 3. Yakin dalam membuat keputusan
 4. Menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai
 5. Mengatur hal-hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai suatu kunjungan atau perjalanan
 6. Melibatkan pemimpin setempat dalam kegiatan-kegiatan yang dijalankan.
 7. Menggunakan sumber yang tersedia untuk menjalankan kerja
 8. Mengkoordinir masa, waktu kegiatan dijalankan.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti& Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	Deden Misbahudin Muayyad (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Wilayah Medan	Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja	Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah Mandiri Kantor Wilayah Medan
2	Anna Fitri Anitasari (2007)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (Studi kasus pada empat perusahaan tenun di Gampong, Sleman)	Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di empat perusahaan tenun di Gampong, Sleman,
3	Supriadi Efni (2015)	Pengaruh Tingkat Upah, Jam Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Perusahaan Mie Kuning Lima Saudara.	Upah, Jam Kerja, Usia Kerja, dan Produktivitas Tenaga Kerja.	Tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
4	Markahasa Timbul (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Rotasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV Persero AFD III Kebun Pabatu.	Kepuasan Kerja, Rotasi, dan Produktivitas Kerja	terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan rotasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PTPN IV Persero AFD III Kebun Pabatu. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, rotasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
5	Diah Rusminingsih (2016)	Pengaruh input kerja dan waktu kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cakra Guna Cipta Malang	Input Kerja, Waktu Kerja, dan Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara input kerja yang diberikan oleh karyawan dan waktu kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Cakra Guna Cipta Malang
6	Teman Koesmono (2010)	Pengaruh Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Produksi Pada PT Siwi	Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Produktivitas Kerja.	Faktor pengembangan Sumber Daya Manusia (Skill, Knowledge, Attitude, Behavior) berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja produksi, untuk itu keempat faktor tersebut memerlukan pengamatan secara cermat sedini mungkin dalam usaha untuk mempertahankan kelangsungan proses produksi. Perilaku

No	Peneliti& Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
				manusia akan dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan dan ability atau kemampuan yang muncul dari dalam dirinya berkaitan dengan usaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
7	Nurdin (2016)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Besarnya Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hanagraha Abadi	Kualitas Sumber Daya Manusia, Insentif, dan Produktivitas Kerja	kualitas sumber daya manusia dan besarnya insentif secara bersama-sama memberi pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dan besarnya gaji
8	Any Suryani (2008)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Udang Di Purwodadi	Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengawasan Kerja, dan Produktivitas Kerja	Kualitas sumber daya manusia dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Kecap Udang di Purwodadi

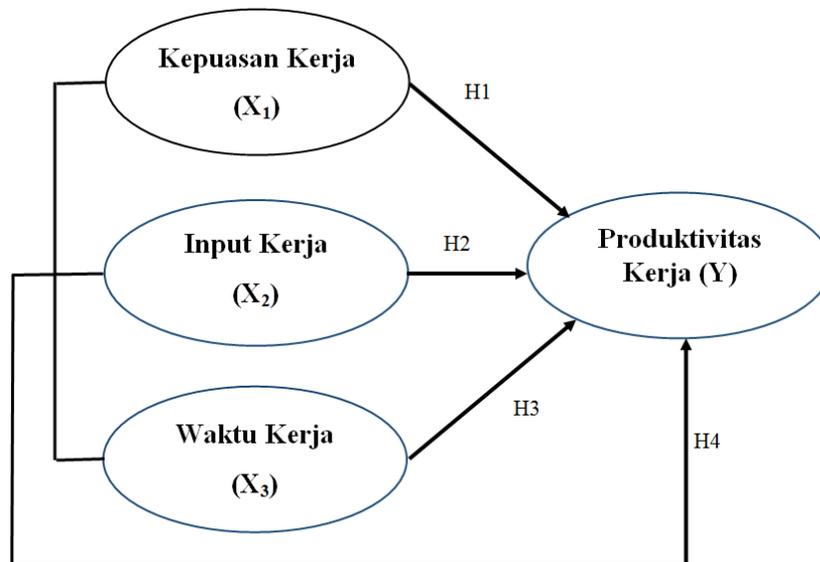
C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. (Rusiadi, 2016:64)

Balitbangkes dalam (Rusiadi, 2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubunga antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. (Rusiadi, 2016:66)

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ Kepuasan Kerja secara Parsial Berpengaruh Positif yang Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Medan.
- H₂ Input Kerja secara Parsial Berpengaruh Positif yang Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Medan.
- H₃ Waktu Kerja secara Parsial Berpengaruh Positif yang Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Medan.
- H₄ Kepuasan Kerja, Input Kerja, dan Waktu Kerja secara Simultan Berpengaruh Positif yang Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiono, 2016:47).

Subtansi *country* proses kuantitatif terdiri dari aktivitas yang berurutan seperti, mengeksplorasi, perumusan, dan penentuan masalah yang akan diteliti, mendesain model penelitian dan parameter penelitian, mendesain instrumen pengumpulan data penelitian, melakukan pengumpulan data penelitian, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian dan mendesain laporan penelitian.

Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, untuk itu akan digunakan program analisis SPSS. SPSS adalah suatu program pengolah data yang berfungsi menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows*. (Dermawan, 2013:42).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Mestika Sakti yang terletak di Jalan Veteran No. 18 AF - 18 AI Medan 20231 – Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Penulisan Proposal			■	■																				
3	Seminar Proposal							■																	
4	Persiapan instrumen penelitian							■	■																
5	Pengumpulan data									■	■	■	■												
6	Pengolahan data													■											
7	Analisis dan evaluasi															■	■								
8	Penulisan laporan																	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																							■	

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. (Ferdinand:2014:116).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016:148)

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Mestika Sakti yang berjumlah 62 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:116) Penentuan pengambilan Sample adalah “apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik

Dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100, maka seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Sehingga jumlah sampel penelitian ini berjumlah 62 orang sampel sebagai responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kualitas dari jawaban responden sangat bergantung dari tingkat kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Ferdinand:2014:167). Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, di mana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

b. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand:2014:168). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah :

1) Kepuasan Kerja (X_1)

2) *Input* Kerja (X_2)

3) Waktu Kerja (X_3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2016:134). Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Kepuasan Kerja (X_1)	Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan atau pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2016:243)	1. Pekerjaan itu Sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Kelompok Kerja 6. Kondisi Kerja Luthans (2016:243)	1. Kepuasan atas jabatan dan pekerjaan yang sedang dijalani sehari-hari oleh karyawan di suatu perusahaan 2. Kepuasan atas gaji yang diterima sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan 3. Kepuasan atas kebijakan promosi jabatan yang digunakan oleh perusahaan kepada karyawan 4. Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan kepada setiap karyawan saat bekerja 5. Kepuasan atas kerja sama tim yang terjadi, atau komunikasi dan hubungan antar rekan kerja 6. Kepuasan atas kondisi dari lingkungan kerja karyawan yang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehari-hari	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
2	Input Kerja (X ₂)	Input kerja merupakan seluruh sumber daya yang diberikan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Yuli (2015:213).	1. Motivasi Kerja 2. Tenaga 3. Sikap Kerja 4. Pengetahuan 5. Keterampilan 6. Sarana Pendukung Yuli (2015:213)	1. Dorongan yang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan 2. Merupakan tenaga yang dikerahkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, baik tenaga fisik maupun non-fisik 3. Sikap yang dilakukan oleh karyawan dalam menghadapi kondisi kerja di perusahaan, baik menghadapi rekan kerja, konflik kerja, tugas yang diberikan, dan lain-lain 4. Pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berhubungan dalam mempermudah penyelesaian tugas pekerjaan 5. Keterampilan yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan perusahaan 6. Sarana pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan dalam mendukung pekerjaan setiap karyawan.	Likert
3	Waktu Kerja (X ₃)	Waktu kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. (Su'ud, 2017:132).	1. Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif 2. Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif Su'ud (2017:134-137)	1. Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan, Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan, Membentuk daftar penggunaan waktu kerja. Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan. 2. Membiasakan diri dengan metode penggunaan waktu yang efektif. Menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai. Mengatur hal-hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai suatu kunjungan atau perjalanan. Menggunakan sumber yang tersedia untuk menjalankan kerja	Likert
4	Produktivitas Kerja	Produktivitas kerja sebagai rasio dari	1. Kemampuan 2. Meningkatkan	1. Memiliki kemampuan dalam melaksanakan	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
	(Y)	hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Semakin besar angka rasio semakin besar efisiensi. Sutrisno (2014:98)	Hasil Kerja 3.Semangat 4.Pengembangan Diri 5.Mutu 6.Efisiensi Sutrisno (2014:130)	tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme karyawan dalam bekerja 2.Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. 3.Merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. 4.Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. 5.Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. 6.Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.	

Sumber: Luthans (2016:243), Yuli (2015:213), Su'ud (2017:134-137), dan Sutrisno (2014:130)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:86). Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3. 2 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2010:87)

F. Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2014:136) metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner atau angket. Pengertian metode angket menurut Arikunto (2014:151) Angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:199) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

Kebaikan metode angket adalah sebagai berikut:

1. Menghemat waktu, maksudnya dengan waktu yang singkat dapat memperoleh data.
2. Menghemat biaya , karena tidak memerlukan banyak peralatan.
3. Menghemat tenaga.

Kelemahan metode angket adalah sebagai berikut :

1. Ada kemungkinan dalam memberikan jawaban atas pertanyaan yang diampaikan adalah tidak jujur.
2. Apabila pertanyaan kurang jelas dapat mengakibatkan jawaban bermacam-macam.

Langkah-langkah pelaksanaan angket adalah sebagai berikut:

1. Penulis membuat daftar pertanyaan
2. Setelah itu diberikan kepada reponden
3. Setelah selesai dijawab segera disusun untuk diolah sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, kemudian disajikan dalam laporan penelitian.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali:2011:176). Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand:2014:190). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

(Sujarweni: 2016:186).

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:181). Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika

memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70 (Sujarweni, 2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 For Windows.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot.

Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot. (Sujarweni,2016:68).

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghozali (2011:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1. Analisa Grafik

Untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisa Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman

pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal (Ghazali, 2015:98).

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2015:105) tujuan dari asumsi regresi linier berganda heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain jika tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilihat pada grafik Scatterplot. Jika titik-titik dalam grafik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, dapat digunakan metode park Glejser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probalitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali, 2015:109).

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas. (Rusiadi:2013:287).

Cara memprediksi adanya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat gambar *scatterplot*, jika pola gambar *scatterplot* model tersebut memenuhi syarat-syarat di bawah ini, maka dapat disimpulkan model tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas,. Syarat-syarat tersebut antara lain adalah :

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2015:91) uji asumsi multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas atau disebut independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Rusiadi, 2013:274).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

$VIF > 5$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

$VIF < 5$ artinya tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance value < 0. 1, artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

Tolerance value > 0. 1, artinya tidak terdapat multikolinearitas

(Situmorang, 2012:137)

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat produktivitas kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel bebas kepuasan kerja

X_2 = Variabel bebas *input* kerja

X_3 = Variabel bebas waktu kerja

ϵ = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel

terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik.

Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

1. Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
2. Ha : minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan variabel terikat.

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima Ho (tolak Ha), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > a$ 5%.
2. Tolak Ho (terima Ha), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < a$ 5%.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t , dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y .
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$.
2. H_a diterima (H_0 ditolak) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

(Sugiyono, 2016:284)

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu:

$$D = (r_{xy})^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi product Moment sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:285)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Perusahaan

a. Sejarah Umum Perusahaan

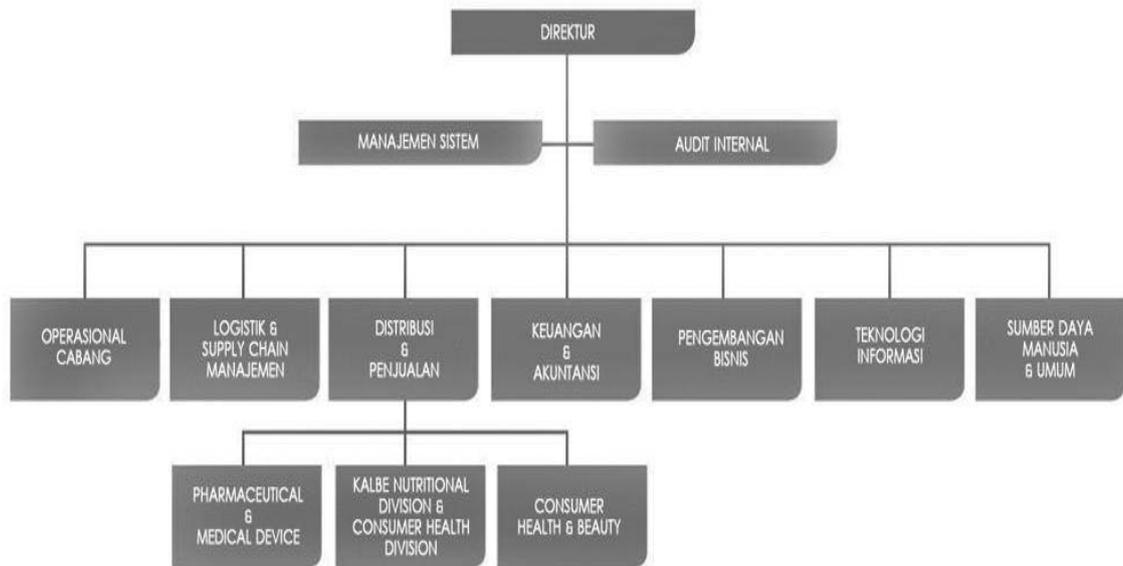
PT. Mestika Sakti yang terletak di Jalan Veteran No. 18 AF - 18 AI Medan 20231 – Sumatera Utara merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian obat-obatan di Kota Medan. Perusahaan ini memiliki area kerja yang meliputi Kota Medan, Kabupaten Deli Sedang, Kota Binjai dan Kabupaten Langkat.

PT. Mestika Sakti berdiri pada tahun 2010 dan menjadi perusahaan pendistribusian obat yang berkembang dari tahun ke tahun. Dimana area pendistribusian yang setiap tahun semakin luas. Pada tahun 2020 ditargetkan bahwa PT. Mestika Sakti memiliki area pendistribusian hingga provinsi Nangroe Aceh Darussalam.

Saat ini, pemilik sekaligus direktur dari PT. Mestika Sakti adalah Armin Widjaja. Dia pula lah yang mendirikan PT. Mestika Sakti pada tahun 2010.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari PT. Mestika Sakti dapat dilihat pada diagram berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: PT. Mestika Sakti

2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 62 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui karakteristik dari responden yang terdiri dari:

a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
Pria	37	59,7
Wanita	25	40,3
Total	62	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 62 responden, 37 orang responden (59,7%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 25 orang responden (40,3%) adalah wanita. Sehingga mayoritas responden adalah pria.

b. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik data dari usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
Di Bawah 21 Tahun	8	12,9
21-25 Tahun	16	25,8
26-30 Tahun	19	30,6
31-35 Tahun	10	16,1
Di Atas 35 Tahun	9	14,5
Total	62	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 62 responden, terdapat 8 orang responden (12,9%) di antaranya berusia kurang dari 21 tahun, 16 orang responden (25,8%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 19 orang responden (30,6%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 10 orang responden (16,1%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun,

dan sisanya 9 orang responden (14,5%) di antaranya berusia di atas 35 tahun. Sehingga mayoritas responden berusia di antara 26-30 tahun.

c. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik data dari pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
SMA/SMK	21	33,9
D3	5	8,1
S1	35	56,5
S2/S3	1	1,6
Total	62	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 62 responden, 21 orang responden (33,9%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 5 orang responden (8,1%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 35 orang responden (56,5%) berpendidikan terakhir S1 dan sisanya sebanyak 1 orang responden (1,6%) berpendidikan terakhir S2/S3. Sehingga mayoritas dari responden berpendidikan terakhir S1.

d. Karakteristik Masa Bekerja Responden

Karakteristik dari masa bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
Di Bawah 1 Tahun	13	21,0
1 - 2 Tahun	16	25,8
2 - 3 Tahun	12	19,4
3 - 4 Tahun	7	11,3
4 - 5 Tahun	8	12,9
Di Atas 5 Tahun	6	9,7
Total	62	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 62 responden, terdapat 13 orang responden (21,0%) telah bekerja di bawah 1 tahun, 16 orang responden (25,8%) telah bekerja selama 1 sampai 2 tahun, 12 orang responden (19,4%) telah bekerja selama 2 sampai 3 tahun, 7 orang responden (11,3%) telah bekerja selama 3 sampai 4 tahun, 8 orang responden (12,9%) telah bekerja selama 4 sampai 5 tahun, dan sisanya 6 orang responden (9,7%) dari responden telah bekerja di atas 5 tahun. Sehingga mayoritas responden telah bekerja selama 1 sampai 2 tahun.

e. Karakteristik Status Pernikahan Responden

Karakteristik dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden

Masa Bekerja Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
Lajang/Gadis	26	41,9
Menikah	32	51,6
Duda/Janda	4	6,5
Total	62	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 62 responden, terdapat 26 orang responden (41,9%) yang berstatus gadis atau lajang, 32 orang responden (51,6%) berstatus telah menikah, dan sisanya 4 orang responden (6,5%) berstatus janda atau duda. Sehingga mayoritas responden berstatus telah menikah.

3. Karakteristik Jawaban Responden

Setiap variabel terdiri dari beberapa indikator memiliki beberapa pertanyaan yang dijawab oleh responden. Setiap variabel terdiri dari 8 buah pertanyaan, baik apda variabel bebas maupun variabel terikat.

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Ragu-ragu	(R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden, berikut adalah karakteristik jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. Kepuasan Kerja (X_1)

Indikator dalam pengukuran Kepuasan Kerja terbagi menjadi enam buah indikator, yaitu:

1) Pekerjaan itu Sendiri

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator pekerjaan itu sendiri yaitu pertanyaan X_{11} dan pertanyaan X_{12} .

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X_{11} yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{11}

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dijalani	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	4	6,5
	Ragu-Ragu	9	14,5
	Setuju	23	37,1
	Sangat Setuju	25	40,3
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 25 orang responden (40,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{11} . 23 orang responden (37,1%) memberikan jawaban setuju, 9 orang responden (14,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{11} .

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X_{12} yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{12}

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan tidak pernah berkeinginan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan yang sedang dijalani saat ini	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	12	19,4
	Setuju	20	32,3
	Sangat Setuju	25	40,3
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 25 orang responden (40,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{12} . 20 orang responden (32,3%) memberikan jawaban setuju, 12 orang responden (19,4%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{12} .

2) Gaji

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator gaji yaitu pertanyaan X_{13} .

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X_{13} yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{13}

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan mendapatkan gaji yang memuaskan	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	2	3,2
	Ragu-Ragu	18	29,0
	Setuju	27	43,5
	Sangat Setuju	14	22,6
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 14 orang responden (22,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{13} . 27 orang responden (43,5%) memberikan jawaban setuju, 18 orang responden (29,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 2 orang responden (3,2%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{13} .

3) Promosi

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator promosi yaitu pertanyaan X_{14} .

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X_{14} yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₄

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	4	6,5
	Ragu-Ragu	8	12,9
	Setuju	23	37,1
	Sangat Setuju	25	40,3
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 25 orang responden (40,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₄. 23 orang responden (37,1%) memberikan jawaban setuju, 8 orang responden (12,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 orang responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₄.

4) Pengawasan

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator pengawasan yaitu pertanyaan X₁₅.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₅ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₅

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan tidak mengganggu pekerjaan karyawan	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	5	8,1
	Ragu-Ragu	15	24,2
	Setuju	18	29,0
	Sangat Setuju	22	35,5
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 22 orang responden (35,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₅. 18 orang responden (29,0%) memberikan jawaban setuju, 15 orang responden (24,2%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,1%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₅.

5) Kelompok Kerja

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator kelompok kerja yaitu pertanyaan X₁₆.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₆ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₆

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Kerja sama tim antar rekan kerja di perusahaan ini berjalan dengan baik	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	7	11,3
	Setuju	25	40,3
	Sangat Setuju	25	40,3
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 25 orang responden (40,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₆. 25 orang responden (40,3%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (11,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dan sangat setuju dengan pertanyaan X₁₆.

6) Kondisi Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator kondisi kerja yaitu pertanyaan X₁₇ dan X₁₈.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₇ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₇

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Perusahaan ini memiliki sarana dan prasarana kerja yang sangat baik	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	13	21,0
	Setuju	15	24,2
	Sangat Setuju	31	50,0
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 31 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₇. 15 orang responden (24,2%) memberikan jawaban setuju, 13 orang responden (21,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₇.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₈ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₈

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik terhadap rekan kerja dan atasan	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	4	6,5
	Ragu-Ragu	11	17,7
	Setuju	20	32,3
	Sangat Setuju	25	40,3
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 25 orang responden (40,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₈. 20 orang responden (32,3%) memberikan jawaban setuju, 11 orang responden (17,7%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₈.

b. *Input Kerja* (X₂)

Indikator dalam pengukuran *Input Kerja* terbagi menjadi enam buah indikator, yaitu:

1) **Motivasi Kerja**

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator motivasi kerja yaitu pertanyaan X₂₁ dan X₂₂.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₁ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₁

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Keinginan untuk memberikan hasil terbaik membuat karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	9	14,5
	Setuju	18	29,0
	Sangat Setuju	31	50,0
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 31 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₁. 18 orang responden (29,0%) memberikan jawaban setuju, 9 orang responden (14,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₁.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₂ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₂

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan berkeinginan untuk mengembangkan karir dan memberikan kontribusi untuk perkembangan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	7	11,3
	Ragu-Ragu	12	19,4
	Setuju	27	43,5
	Sangat Setuju	15	24,2
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 15 orang responden (24,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₂. 27 orang responden (43,5%) memberikan jawaban setuju, 12 orang responden (19,4%) memberikan jawaban ragu-ragu, 7 orang responden (11,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak

setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₂.

2) Tenaga

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator tenaga yaitu pertanyaan X₂₃ dan X₂₄.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₃ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₃

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan selalu berusaha mencurahkan sepenuhnya tenaga yang dimiliki baik fisik maupun pikiran untuk memberikan hasil kerja terbaik	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	6	9,7
	Ragu-Ragu	13	21,0
	Setuju	32	51,6
	Sangat Setuju	10	16,1
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 10 orang responden (16,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₃. 32 orang responden (51,6%) memberikan jawaban setuju, 13 orang responden (21,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 6 orang responden (9,7%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₃.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₄ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₄

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan bersedia bekerja lembur agar memberikan hasil kerja yang lebih baik	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	6	9,7
	Setuju	20	32,3
	Sangat Setuju	31	50,0
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 31 orang responden (50,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₄. 20 orang responden (32,3%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (9,7%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₄.

3) Sikap Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator sikap kerja yaitu pertanyaan X₂₅ dan X₂₆.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₅ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₅

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan selalu mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya tanpa mengeluh Pengetahuan	Sangat Tidak Setuju	3	4,8
	Tidak Setuju	2	3,2
	Ragu-Ragu	8	12,9
	Setuju	26	41,9
	Sangat Setuju	23	37,1
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 23 orang responden (37,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₅. 26 orang responden (41,9%) memberikan jawaban setuju, 8 orang responden (12,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 2 orang responden (3,2%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 3 orang responden (4,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₅.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₆ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₆

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan memahami akan tugas dan tanggungjawabnya sebagai karyawan di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	3	4,8
	Setuju	22	35,5
	Sangat Setuju	32	51,6
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 32 orang responden (51,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₆. 22 orang responden (35,5%) memberikan jawaban setuju, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₆.

4) Keterampilan

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator keterampilan yaitu pertanyaan X₂₇.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₇ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₇

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan memiliki skill dan keterampilan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	6	9,7
	Ragu-Ragu	6	9,7
	Setuju	23	37,1
	Sangat Setuju	26	41,9
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 26 orang responden (41,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₇. 23

orang responden (37,1%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (9,7%) memberikan jawaban ragu-ragu, 6 orang responden (9,7%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₇.

5) Sarana Pendukung

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator sarana pendukung yaitu pertanyaan X₂₈.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₈ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₈

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Perusahaan memiliki berbagai sarana pendukung memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	8	12,9
	Ragu-Ragu	4	6,5
	Setuju	28	45,2
	Sangat Setuju	21	33,9
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 21 orang responden (33,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₈. 28 orang responden (45,2%) memberikan jawaban setuju, 4 orang responden (6,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 8 orang responden (12,9%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1

orang responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{28} .

c. Waktu Kerja (X_3)

Indikator dalam pengukuran Waktu Kerja terbagi menjadi dua buah indikator, yaitu:

1) Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif

Terdapat empat buah pertanyaan untuk indikator Pengurusan Waktu Kerja yang Efektif yaitu pertanyaan X_{31} , X_{32} , X_{33} , dan X_{34}

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X_{31} yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{31}

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan selalu menetapkan target lebih cepat dari deadline tugas yang diberikan	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	8	12,9
	Setuju	21	33,9
	Sangat Setuju	28	45,2
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 28 orang responden (45,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{31} . 21 orang responden (33,9%) memberikan jawaban setuju, 8 orang responden (12,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2

responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₁.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₂ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₂

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan selalu mengutamakan pekerjaan-pekerjaan yang penting terlebih dahulu	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	12	19,4
	Setuju	21	33,9
	Sangat Setuju	25	40,3
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 25 orang responden (40,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₂. 21 orang responden (33,9%) memberikan jawaban setuju, 12 orang responden (19,4%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₂.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₃ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₃

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan membuat daftar pekerjaan yang akan diselesaikan setiap harinya	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Tidak Setuju	2	3,2
	Ragu-Ragu	11	17,7
	Setuju	20	32,3
	Sangat Setuju	29	46,8
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 29 orang responden (46,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₃. 20 orang responden (32,3%) memberikan jawaban setuju, 11 orang responden (17,7%) memberikan jawaban ragu-ragu, 2 orang responden (3,2%) memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₃.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₄ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₄

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan di masa depan agar pekerjaan menjadi lebih mudah dikerjakan	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	6	9,7
	Ragu-Ragu	7	11,3
	Setuju	25	40,3
	Sangat Setuju	22	35,5
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 22 orang responden (35,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₄. 25 orang responden (40,3%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (11,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 6 orang responden (9,7%) memberikan jawaban tidak setuju, sisanya 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₄.

2) Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif

Terdapat empat buah pertanyaan untuk indikator Penggunaan Waktu Kerja yang Efektif yaitu pertanyaan X₃₅, X₃₆, X₃₇, dan X₃₈.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₅ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₅

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan tidak mengerjakan pekerjaan pribadi disaat jam kerja	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	4	6,5
	Ragu-Ragu	7	11,3
	Setuju	29	46,8
	Sangat Setuju	20	32,3
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 20 orang responden (32,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₅. 29 orang responden (46,8%) memberikan jawaban setuju, 7 orang

responden (11,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₅.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₆ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₆

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan menggunakan waktu senggang untuk menyiapkan pekerjaan-pekerjaan yang belum selesai	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	5	8,1
	Setuju	25	40,3
	Sangat Setuju	29	46,8
TOTAL		62	1100

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 29 orang responden (46,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₆. 25 orang responden (40,3%) memberikan jawaban setuju, 5 orang responden (8,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₆.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₇ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₇

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan mengatur hal-hal yang hendak dikerjakan sebelumnya memulai pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	4	6,5
	Ragu-Ragu	7	11,3
	Setuju	25	40,3
	Sangat Setuju	25	40,3
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 25 orang responden (40,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₇. 25 orang responden (40,3%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (11,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dan sangat setuju dengan pertanyaan X₃₇.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₈ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₈

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Karyawan menggunakan sumber daya yang tersedia dengan maksimal untuk mempercepat proses kerja	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	0	0,2
	Ragu-Ragu	8	12,9
	Setuju	32	51,6
	Sangat Setuju	20	32,3
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 20 orang responden (32,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₈. 32 orang responden (51,6%) memberikan jawaban setuju, 8 orang responden (12,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 0 orang responden (0,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₈.

d. Produktivitas Kerja (Y)

Indikator dalam pengukuran Produktivitas Kerja terbagi menjadi enam buah indikator, yaitu:

1) Kemampuan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator Kemampuan yaitu pertanyaan Y₁, dan Y₂.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan Y₁ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₁

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Saya bekerja diperusahaan ini secara profesional	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	4	6,5
	Ragu-Ragu	6	9,7
	Setuju	24	38,7
	Sangat Setuju	27	43,5
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 27 orang responden (43,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₁. 24 orang responden (38,7%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (9,7%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₁.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan Y₂ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₂

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Saya memiliki kemampuan dan ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	2	3,2
	Ragu-Ragu	6	9,7
	Setuju	22	35,5
	Sangat Setuju	30	48,4
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 30 orang responden (48,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₂. 22 orang responden (35,5%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (9,7%) memberikan jawaban ragu-ragu, 2 orang responden (3,2%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₂.

2) Meningkatkan Hasil

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator Meningkatkan Hasil yaitu pertanyaan Y₃, dan Y₄.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan Y₃ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₃

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Peningkatan kualitas pekerjaan harus dilakukan untuk mempercepat kemajuan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	4	6,5
	Ragu-Ragu	17	27,4
	Setuju	28	45,2
	Sangat Setuju	12	19,4
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 12 orang responden (19,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₃. 28 orang responden (45,2%) memberikan jawaban setuju, 17 orang responden (27,4%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₃.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan Y₄ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₄

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Atasan selalu puas dengan hasil kerja saya	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	4	6,5
	Ragu-Ragu	6	9,7
	Setuju	24	38,7
	Sangat Setuju	27	43,5
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 27 orang responden (43,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₄. 24 orang responden (38,7%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (9,7%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₄.

3) Semangat Kerja

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator Semangat Kerja yaitu pertanyaan Y₅.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan Y₅ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₅

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Saya baru akan tenang setelah seluruh pekerjaan selesai saya kerjakan	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	6	9,7
	Ragu-Ragu	13	21,0
	Setuju	17	27,4
	Sangat Setuju	24	38,7
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 24 orang responden (38,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₅. 17 orang responden (27,4%) memberikan jawaban setuju, 13 orang responden (21,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 6 orang responden (9,7%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₅.

4) Pengembangan Diri

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator Pengembangan Diri yaitu pertanyaan Y₆.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan Y₆ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₆

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Saya masih terus belajar dan akan tetap belajar untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya diperusahaan ini.	Sangat Tidak Setuju	1	1,6
	Tidak Setuju	4	6,5
	Ragu-Ragu	5	8,1
	Setuju	29	46,8
	Sangat Setuju	23	37,1
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 23 orang responden (37,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₆. 29 orang responden (46,8%) memberikan jawaban setuju, 5 orang responden (8,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,6%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₆.

5) Mutu

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator Mutu yaitu pertanyaan Y₇.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan Y₇ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₇

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Saya tidak akan mau menyerahkan hasil pekerjaan saya jika saya merasa hasil pekerjaan saya belum benar-benar baik	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Tidak Setuju	3	4,8
	Ragu-Ragu	8	12,9
	Setuju	16	25,8
	Sangat Setuju	35	56,5
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 35 orang responden (56,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₇. 16 orang responden (25,8%) memberikan jawaban setuju, 8 orang responden (12,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (4,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak seorangpun responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₇.

6) Efisiensi

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator Efisiensi yaitu pertanyaan Y₈.

Karakteristik jawaban responden terhadap pertanyaan Y₈ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₈

Pertanyaan	Jawaban	Frekuensi	%
Saya tidak mau mengerjakan pekerjaan pribadi di saat jam kerja	Sangat Tidak Setuju	2	3,2
	Tidak Setuju	4	6,5
	Ragu-Ragu	7	11,3
	Setuju	22	35,5
	Sangat Setuju	27	43,5
TOTAL		62	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 62 orang responden, terdapat 27 orang responden (43,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₈. 22 orang responden (35,5%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (11,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (6,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 orang responden (3,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₈.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. (Rusiadi, 2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:95)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:96).).

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:.

Tabel. 4.39. Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
<i>Item</i>	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X ₁₁	125,8710	505,918	0,737	0,972
X ₁₂	125,9355	506,160	0,681	0,972
X ₁₃	126,1290	514,508	0,605	0,972
X ₁₄	125,9032	500,351	0,810	0,971
X ₁₅	126,0968	510,187	0,564	0,973

Item-Total Statistics				
<i>Item</i>	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X ₁₆	125,8548	504,487	0,752	0,972
X ₁₇	125,7581	518,481	0,469	0,973
X ₁₈	125,9516	499,260	0,814	0,971
X ₂₁	125,7419	511,014	0,621	0,972
X ₂₂	126,1774	516,935	0,473	0,973
X ₂₃	126,2419	515,170	0,565	0,973
X ₂₄	125,7419	500,293	0,829	0,971
X ₂₅	125,9194	506,633	0,677	0,972
X ₂₆	125,6774	502,747	0,799	0,971
X ₂₇	125,8710	498,245	0,873	0,971
X ₂₈	125,9839	509,164	0,621	0,972
X ₃₁	125,8226	497,558	0,885	0,971
X ₃₂	125,8871	506,135	0,738	0,972
X ₃₃	125,7258	510,399	0,729	0,972
X ₃₄	126,0000	496,885	0,860	0,971
X ₃₅	125,9677	499,671	0,866	0,971
X ₃₆	125,6613	516,949	0,586	0,972
X ₃₇	125,8387	500,105	0,894	0,971
X ₃₈	125,8548	507,503	0,801	0,971
Y ₁	125,7903	502,201	0,842	0,971
Y ₂	125,7258	508,727	0,670	0,972
Y ₃	126,2097	513,545	0,611	0,972
Y ₄	125,7903	504,464	0,787	0,971
Y ₅	126,0645	507,537	0,599	0,973
Y ₆	125,8387	503,810	0,836	0,971
Y ₇	125,6129	519,717	0,468	0,973
Y ₈	125,8548	498,093	0,857	0,971

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk pertanyaan/kuesioner memiliki nilai r_{hitung} yang dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,3. Sehingga hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan dinyatakan valid.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:97)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal. (Sujarweni, 2016: 239)

Reliabilitas dari setiap butir pertanyaan pada kuesioner yang telah diajukan kolom *Cronbach's Alpha if Item Deleted*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,973	32

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,973. Nilai *Cronbach's Alpha* ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 32 pertanyaan dikatakan telah reliabel atau handal untuk digunakan dan dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

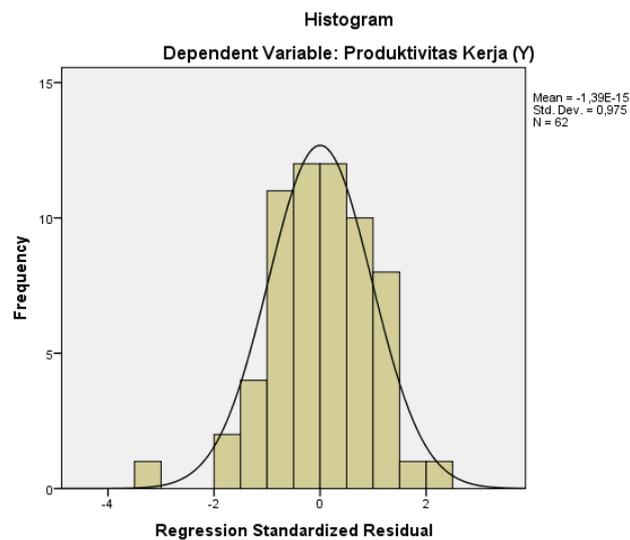
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:

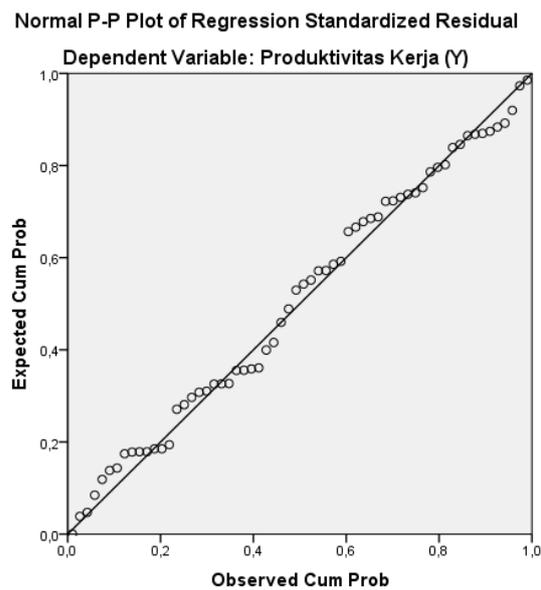


Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung ditengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 62 buah untuk variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data telah terdistribusi secara normal, maka dapat digunakan pengujian lanjutan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dalam analisis statistik.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015:98).

- a. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		62
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,68880523
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,064
	<i>Positive</i>	0,062
	<i>Negative</i>	-0,064
<i>Test Statistic</i>		0,064
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji

Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai disignifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. (Rusiadi, 2016:154)

Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.42. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Kepuasan Kerja (X_1)	0,201	4,974
	<i>Input Kerja</i> (X_2)	0,168	5,966
	Waktu Kerja (X_3)	0,197	5,078
a. <i>Dependent Variable</i> : Produktivitas Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinieritas di mana variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,201 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Kepuasan Kerja (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 4,974 di mana nilai tersebut lebih kecil dari

10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel *Input Kerja* (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,168 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan *Input Kerja* (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 5,966 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Input Kerja* (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

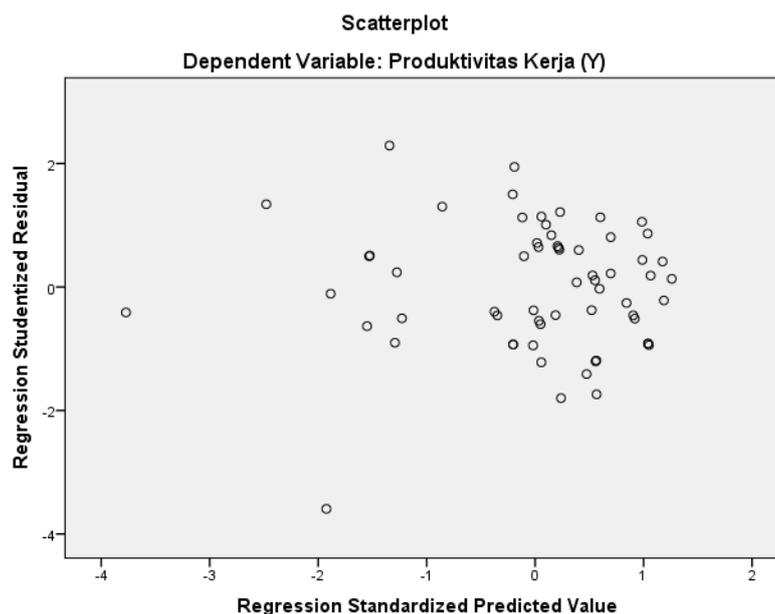
Variabel *Waktu Kerja* (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,197 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan *Waktu Kerja* (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 5,078 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Waktu Kerja* (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan uji multokolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja (X_1), *Input Kerja* (X_2), dan *Waktu Kerja* (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. (Rusiadi, 2016:157)

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 62 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar garis 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.43. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	3,436	0,001
	Kepuasan Kerja (X_1)	-0,664	0,509
	Input Kerja (X_2)	-0,125	0,901
	Waktu Kerja (X_3)	0,046	0,964
a. <i>Dependent Variable: ABS_Residual</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,509, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kepuasan Kerja (X_1) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Nilai signifikansi dari variabel *Input Kerja* (X_2) sebesar 0,901, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas *Input Kerja* (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Nilai signifikansi dari variabel *Waktu Kerja* (X_3) sebesar 0,964, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas *Waktu Kerja* (X_3) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk 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 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.44. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,572	1,260	
	Kepuasan Kerja (X1)	0,408	0,083	0,417
	Input Kerja (X2)	0,342	0,092	0,345
	Waktu Kerja (X3)	0,214	0,077	0,239

a. *Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 1,572 + 0,408X_1 + 0,342X_2 + 0,214X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Kepuasan Kerja (X_1), *Input Kerja* (X_2), maupun Waktu Kerja (X_3), maka Produktivitas Kerja (Y) karyawan telah ada yaitu sebesar 1,572.
- 2) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,408 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat pula, sebaliknya jika kepuasan kerja

karyawan menurun maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun

- 3) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel *Input Kerja* (X_2) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,342 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa *input* kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Sehingga peningkatan *input* kerja yang diberikan oleh karyawan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya penurunan *input* kerja yang diberikan kepada karyawan menurunkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Waktu Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,214 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa waktu kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi waktu kerja yang dimiliki maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya waktu kerja yang menurun akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) karyawan adalah variabel Kepuasan Kerja (X_1) karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,408, lalu diikuti oleh variabel *Input Kerja* (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,342, dan yang memiliki pengaruh paling sedikit adalah Waktu Kerja (X_3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,214.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara Simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan ketentuan:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- a) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Kepuasan Kerja (X_1), *Input* Kerja (X_2), dan Waktu Kerja (X_3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan.

b) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kepuasan Kerja (X_1), *Input* Kerja (X_2), dan Waktu Kerja (X_3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan.

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4.45. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1910,363	3	636,788	212,292	0,000^b
	Residual	173,976	58	3,000		
	Total	2084,339	61			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Waktu Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_1), <i>Input</i> Kerja (X_2)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 58. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;3;58) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,764.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 212,292. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,764. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X_1), *Input* Kerja (X_2), dan Waktu Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Dengan ketentuan:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- a) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- a) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y .
- b) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y .

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.46. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,248	0,217
	Kepuasan Kerja (X ₁)	4,923	0,000
	Input Kerja (X ₂)	3,726	0,000
	Waktu Kerja (X ₃)	2,792	0,007
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 58. Dengan mengetikkan =tinv(0,05;58) pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,001.

Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

a) Pengaruh Kepuasan Kerja (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepuasan Kerja (X₁) sebesar 4,923, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,001 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka terima Ha dan tolak Ho.

Nilai signifikan t dari variabel Kepuasan Kerja (X₁) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima Ha dan tolak Ho.

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial.

b) Pengaruh *Input Kerja* (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel *Input Kerja* (X_2) sebesar 3,726, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,001 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Nilai signifikan t dari variabel *Input Kerja* (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Input Kerja* (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial.

c) Pengaruh Waktu Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Waktu Kerja (X_3) sebesar 2,792, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,001 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Nilai signifikan t dari variabel Waktu Kerja (X_3) sebesar 0,007, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Waktu Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_1), *Input* Kerja (X_2), dan Waktu Kerja (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.47. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,957^a	0,917	0,912	1,73193
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Waktu Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (X_1), <i>Input</i> Kerja (X_2)				
b. <i>Dependent Variable</i> : Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,912 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 91,2% Produktivitas Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kepuasan Kerja, *Input* Kerja, dan Waktu Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 8,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya beban kerja, konflik kerja, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,957. Nilai R menunjukkan hubungan antara Kepuasan Kerja (X_1), *Input* Kerja (X_2), dan Waktu Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Kepuasan Kerja (X_1), *Input* Kerja (X_2), dan Waktu Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.48. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : (Sugiyono, 2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,408 yang mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 4,923, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,001 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Oleh karena itu hipotesis H₁ yang berbunyi: “Kepuasan Kerja secara Parsial Berpengaruh Positif yang Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Medan”. Dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a).

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel *Input* Kerja (X_2) memiliki nilai regresi sebesar

0,342 yang mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel *Input* Kerja (X_2) sebesar 3,726, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,001 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel *Input* Kerja (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari *Input* Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Oleh karena itu hipotesis H_2 yang berbunyi: “Input Kerja secara Parsial Berpengaruh Positif yang Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Medan”. Dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a).

3. Hipotesis H_3

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Waktu Kerja (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,214 yang mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Waktu Kerja (X_3) sebesar 2,792, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,001 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Waktu Kerja (X_3) sebesar 0,007, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas

signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Waktu Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Oleh karena itu hipotesis H_2 yang berbunyi: “Waktu Kerja secara Parsial Berpengaruh Positif yang Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Medan”. Dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a).

4. Hipotesis H_4

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1), *Input* Kerja (X_2), dan Waktu Kerja (X_3) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) Kepuasan Kerja, *Input* Kerja, dan Waktu Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 61,670. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,764. Nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja (X_1), *Input* Kerja (X_2), dan Waktu Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Oleh karena itu hipotesis H_4 yang berbunyi: “Kepuasan Kerja, *Input* Kerja, dan Waktu Kerja secara Simultan Berpengaruh Positif yang Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Medan”. Dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti dengan besar nilai regresi sebesar 0,408 dan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Input kerja secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti dengan besar nilai regresi sebesar 0,342 dan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Waktu kerja secara parsial berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti dengan besar nilai regresi sebesar 0,214 dan nilai signifikan sebesar 0,007.
4. Kepuasan kerja, input kerja, dan waktu kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti dengan besar signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 212,292.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti. Sehingga berdasarkan hasil ini, penulis menyarankan bagi pihak manajemen agar meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti meningkatkan gaji karyawan, bonus maupun insentif karyawan, menjaga hubungan yang baik antar atasan dan bawahan dan memberikan reward atas prestasi kerja karyawan serta memperbaiki lingkungan kerja. Hal ini dilakukan agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara positif dan signifikan juga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Mestika Sakti.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *input* kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti. Sehingga berdasarkan hasil ini, penulis menyarankan bagi pihak manajemen agar merangsang karyawan agar mau meningkatkan input kerja yang dimiliki sehingga secara positif dan signifikan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan promosi jabatan yang sama terhadap setiap karyawan, sehingga setiap karyawan akan berlomba-lomba memberikan input kerja yang besar dengan harapan akan dipromosikan ke posisi yang lebih baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa waktu kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti. Sehingga berdasarkan hasil ini, penulis menyarankan bagi pihak manajemen agar mengatur waktu kerja karyawan

dengan lebih baik agar karyawan mampu bekerja lebih efisien dengan benar-benar memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk kepentingan pekerjaan bukan pribadi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan larangan mengerjakan pekerjaan pribadi disaat jam kerja sehingga karyawan hanya fokus untuk bekerja.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, input kerja, dan waktu kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti. Tetapi, faktor yang paling mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti adalah faktor kepuasan kerja, sehingga disarankan bagi pihak manajemen perusahaan agar terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti. Adapun yang dapat dilakukan untuk kepuasan kerja terutama adalah dengan meningkatkan gaji karyawan, dengan gaji meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat yang akan memberikan peningkatan pula terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan Kelima belas*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Cantika, Yuli. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah.
- Darmawan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung; Remaja Rosdakarya.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghani, Handoko, Hani T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang; Universitas Diponegoro.
- Gomes, Cardoso Faustino. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU.Press
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press.
- Luthans, Fred. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta; Penerbit Andi,
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung; Refika Aditama.
- Manullang, Marihot., dan Manuntun Pakpahan., (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung; Cipta Pustaka Media.
- Nitisemito, Alex S. (2012). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Handoko. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan; USU Press.
- Ravianto, J. (2013). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Rusiadi., Nur Subiantoro., dan Rahmad Hidayat., (2013). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.

- Siagian, Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Simanjuntak, J Payaman. (2015). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung; Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Su'ud, Ahmad. (2017). *Ekonomi Mikro*. Bandung; Alfabeta
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibiwo, Ahmad. (2017). *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta.

Jurnal :

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857

- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257)*.
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.