



**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
PT. TRI BAHTERA SRIKANDI MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

DESI FEBRIANA
NPM : 1615310025

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DESI FEBRIANA
NPM : 1615310025
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT.TRI BAHTERA
SRIKANDI MEDAN.

MEDAN, OKTOBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

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

DEKAN



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., MM)

PEMBIMBING I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(SURYA ASIH, S.E., M.Si)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DESI FEBRIANA
NPM : 1615310025
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT.TRI BÄHTERA
SRIKANDI MEDAN.

KETUA

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

ANGGOTA II

(SURYA ASIH, S.E., M.Si)

MEDAN, OKTOBER 2020

ANGGOTA I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(MUHAMMAD YALZAMUL INSAN, BIFB (Hons)., M.SI, CIHCM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desi Febriana
Npm : 1615310025
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Sri Kandi Medan.

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Oktober 2020

Desi Febriana

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Desi Febriana
Tempat/Tanggal Lahir : Riau, 08 Februari 1998
Npm : 1615310025
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Sri Kandi Medan.
Alamat : Jalan S.M raja Gg.Mesjid No.9 (depan uisu) Medan.

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

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

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

Medan, Oktober 2020

Yang membuat pernyataan



Desi Febriana



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*


Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: DESI FEBRIANA
Tempat/Tgl. Lahir	: RIAU / 08 Februari 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310025
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 126 SKS, IPK 3.78
Nomor Hp	: 081378812266
Mengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :	

	Judul
	pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi

Isian : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


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

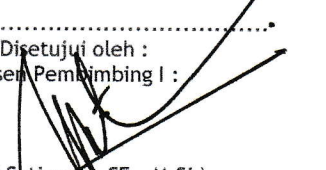
Medan, 14 Oktober 2019


Pemohon,


 (Desi Febriana)

Tanggal :
 Disahkan oleh
 Dekan

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

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Abdi Setiawan SE., M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 19/10/2019
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Surya Asih, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Abd. Setiawan S.E., M.Si.
 Dosen Pembimbing II : Surya Asih S.E., M.Si.
 Nama Mahasiswa : DESI FEBRIANA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310025
 Jenjang Pendidikan : S-1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. TN Bantora Srikandi.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
28/12-2019	Cover Kata Pengantar Daftar Isi Bab I. Latar Belakang Masalah Identifikasi dan Rumusan Masalah	f. f. f. f. f.	
17/01-2020	Bab- II. Kerangka konseptual Hipotesis	f. f.	
24/01-2020	Bab- III. Populasi Sampel Daftar Pustaka Margin	f. f. f. f.	
31/01-2020	Lee Sempro	f.	

[Signature]
 AS 31/01/2020

Medan, 27 Januari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

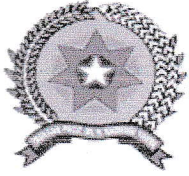
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Aba. Setiawan S.E., M.Si.
 Dosen Pembimbing II : Surya Ash S.E., M.Si.
 Nama Mahasiswa : DESI FEBRIANA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310025
 Jenjang Pendidikan : S-1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Tri Bahera Sikandi.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
3-02-2020	- kata pengantar - Daftar Pustaka - Margin dan spasi	<i>[Signature]</i>	
20-02-2020	- Perbaiki sistematika Revisi - Daftar Sumber harus di letakan di daftar pustaka. - spasi - kata pengantar	<i>[Signature]</i>	
27/02-2020	Acc. Seminar Proposal	<i>[Signature]</i>	

27-02-2020
 2
[Signature]
 Surya Ash, S.E., M.Si

Medan, 27 Januari 2020
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,

[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

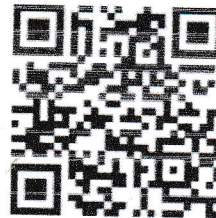
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DESI FEBRIANA
NPM : 1615310025
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
25 Juli 2020	Acc Sidang Meja Hijau, silahkan lanjutkan ke Doping 2.	Disetujui	
09 November 2020	Acc Jilid Lux.	Disetujui	

Medan, 25 November 2020
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

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

Nama Mahasiswa : DESI FEBRIANA
 NIM : 1615310025
 Program Studi : Manajemen
 Tingkat : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Surya Asih, SE., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Agustus 2020	Walaikumsalam...Perbaiki Daftar Isi dan sistematika penulisan; nama kota huruf kapital; margin rata kiri dan kanan. Perhatikan kembali penggunaan spasi disetiap kata dan alinea. Perbaiki kata yang salah ketik. Penggunaan kata asing ditulis cetak miring.Hal.36, ada kalimat yg ditulis dua kali dan hal. 37, Perbaiki Tabel 2.1. Hal.74; Deskripsi Variabel buat dalam Tabel. Penulisan Rumus di tengah. Perbaiki Daftar Pustaka	Revisi	
Agustus 2020	Sudah selesai diperiksa, lanjut untuk sidang meja hijau	Revisi	
Agustus 2020	Acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 14 Agustus 2020
Dosen Pembimbing,

Surya Asih, SE., M.Si

: Permohonan Meja Hijau

Medan, 26 Agustus 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DESI FEBRIANA
 Tempat/Tgl. Lahir : Bruhur / 08/02/1998
 Nama Orang Tua : SUKAMTO
 P. M : 1615310025
 Universitas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 HP : 081378812266
 Alamat : Jl.S.M.Raja Gg.Mesjid no.9 (depan UISU)

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.
4. [221] Bebas LAB	: Rp.
Total Biaya	: Rp. 0

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga :

M

Mengetahui/Disetujui oleh :



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



Hormat saya



DESI FEBRIANA
 1615310025

Mengetahui :

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

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

a : DESI FEBRIANA
M : 1615310025
pat/Tgl. : Bruhur / 08/02/1998
at : Jl.S.M.Raja Gg.Mesjid no.9 (depan UISU)
HP : 081378812266
a Orang : SUKAMTO/RATNAWATI
tas : SOSIAL SAINS
am Studi : Manajemen
: Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tri Bahtera Srikandi Medan

ma dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai
an ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada
B. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.
ianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat
keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 26 Agustus 2020
at Pernyataan



DESI FEBRIANA
1615310025

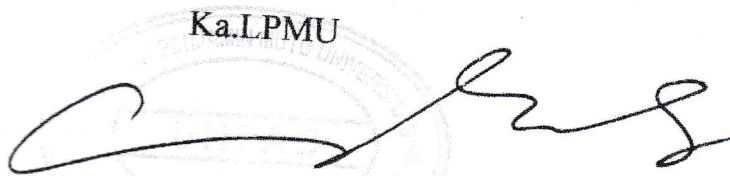
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

nikian disampaikan.

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

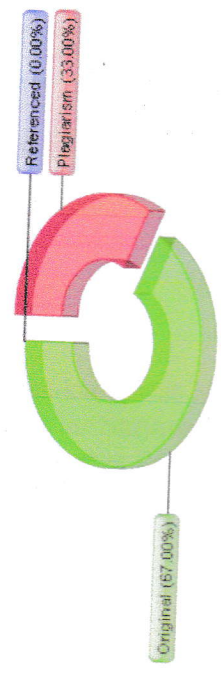
Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

Analyzed document: DESI FEBRIANA_1615310025_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

Source	Words	Percentage
https://repository.usd.ac.id/6911/2/121324009_full.pdf	7066	33%
https://docbook.com/strips-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas-kerja	6237	24%
https://id.123dok.com/document/egonny1-pengaruh-motivasi-dan-lingkungan-kerja-1	3096	14%

Processed resources details:

167 - Ok / 15 - Failed

[Show other Sources]

Important notes:

Acc. Jilid Lux

11/11-2020

Surya Ansh, St. M. Si



Acc jilid Lux

[Signature]

As. 9/11-2020

**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
PT. TRI BAHTERA SRIKANDI MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

DESI FEBRIANA

NPM : 1615310025

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

Acc. Sidang Meja Hijau
11/6/20

Surya Harihari, M.



Acc Sidang Meja Hijau -

As 25/07.2020..

**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI
PT. TRI BAHTERA SRIKANDI MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

DESI FEBRIANA
NPM : 1615310025

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

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT.Tri Bahtera Srikandi Medan yang berjumlah 40 orang karyawan. Sampel penelitian yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni 2020 sampai dengan Oktober 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan. Uji t menunjukkan motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 3,137 dan signifikan sebesar 0,003, kemampuan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,503 dan signifikan sebesar 0,017, dan lingkungan kerja t_{hitung} sebesar 3,541 dan signifikan sebesar 0,001. Dan Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 36,008 dan signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja adalah variabel lingkungan kerja, kemudian motivasi, dan yang terakhir variabel kemampuan kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan 72,9% produktivitas kerja PT.Tri Bahtera Srikandi Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 27,1% dari faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of motivation, work ability and work environment on employee work productivity at PT.Tri Bahtera Srikandi Medan. The population in this study were all employees of PT. Bah Bahtera Srikandi Medan with 40 employees. Research samples taken using saturated sampling techniques where the entire population is used as a sample. This research was conducted from June 2020 to October 2020. This study used quantitative data that was processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results showed that motivation, work ability and work environment had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the work productivity of employees at PT.Tri Bahtera Srikandi Medan. T test shows that motivation has a tcount of 3.137 and a significance of 0.003, work ability has a tcount of 2.503 and a significance of 0.017, and a work environment of tcount of 3.541 and a significance of 0.001. And the F Test shows the F value of 36.008 and significant of 0.000. The most dominant variable affecting work productivity is the work environment variable, then motivation, and finally the work ability variable. Determination test results showed 72.9% of PT.Tri Bahtera Srikandi Medan's work productivity can be explained and obtained from motivation, work ability and work environment, while the rest 27,1% from other factors.

Keywords: Motivation, Work Ability, Work Environment and Work Productivity.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
1. Batasan Masalah.....	8
2. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penulisan.....	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan Teori.....	12
1. Produktivitas Kerja.....	12
a. Pengertian Produktivitas Kerja	12
b. Pengukuran Produktivitas Kerja	13
c. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja	14
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	16
e. Indikator Produktivitas Kerja.....	19
2. Motivasi	20
a. Pengertian Motivasi	20
b. Tujuan Motivasi	22
c. Metode dan Jenis-jenis Motivasi.....	22
d. Langkah-langkah Motivasi	24
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	24
f. Indikator Motivasi	27
3. Kemampuan Kerja	27
a. Pengertian Kemampuan Kerja	27
b. Jenis-jenis Kemampuan Kerja.....	28
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	29
d. Indikator Kemampuan Kerja	30
4. Lingkungan Kerja.....	31
a. Pengertian Lingkungan Kerja	31

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	32
c. Manfaat Lingkungan Kerja	33
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	34
e. Indikator Lingkungan Kerja	35
B. Penelitian Sebelumnya	36
C. Kerangka Konseptual	41
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	41
2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	42
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	43
4. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	43
D. Hipotesis	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian	46
1. Lokasi Penelitian	46
2. Waktu Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel.....	47
3. Jenis Data	48
4. Sumber Data.....	48
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	48
1. Variabel Penelitian	48
2. Definisi Operasional.....	49
E. Skala Pengukuran Variabel	52
F. Teknik Pengumpulan Data	53
1. Metode Angket/ Kuesioner	53
2. Wawancara	53
3. Studi Dokumentasi	54
G. Teknik Analisis Data	54
1. Uji Kualitas Data	54
a. Uji Validitas	54
b. Uji Reliabilitas	54
2. Uji Asumsi Klasik	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Multikolinieritas	56
c. Uji Heterokedastisitas	57
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	57
4. Uji Hipotesis	58
a. Uji Parsial.....	58
b. Uji Simultan	60
5. Koefisien Determinasi.....	61

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	63
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	63
a. Sejarah Singkat PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.....	63
b. Visi dan Misi PT. Tri Bahtera Srikandi Medan	63
c. Struktur Organisasi	63
d. Uraian Tugas dan Wewenang PT.Tri bahtera Srikandi Medan	64
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	72
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja...	73
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	74
a. Variabel Motivasi (X_1).....	75
b. Variabel Kemampuan Kerja (X_2).....	80
c. Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	85
d. Variabel Produktivitas Kerja (Y)	91
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	96
a. Pengujian Validitas	96
b. Pengujian Reliabilitas.....	100
5. Pengujian Asumsi Klasik	102
a. Uji Normalitas Data	102
b. Uji Multikolinieritas.....	105
c. Uji Heteroskedastisita	106
6. Regresi linier Berganda.....	107
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of fit</i>).....	108
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	108
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	109
c. Koefisien Determinasi.....	110
B. Pembahasan Hasil Penelitian	111
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	111
2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	111
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	112
4. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	113
 BAB V KESIMPUALN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	114
B. Saran.....	115
 DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.....	5
1.2 Hasil Pra Survey Mengenai Kemampuan Kerja PT.Tri Bahtera Srikandi Medan	6
1.3 Hasil Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja Kerja PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.....	6
1.4 Hasil Pra Survey Mengenai Produktivitas Kerja Kerja PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.....	7
2.1 Penelitian Sebelumnya	37
3.1 Skedul Proses Penelitian	47
3.2 Operasionalisasi Variabel	50
3.3 Instrumen Skala <i>Likert</i>	53
3.4 Pedoman Memberikan Interpretasi Korelasi.....	62
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
4.5 Instrumen Skala <i>Likert</i>	74
4.6 Pertanyaan X _{1.1}	75
4.7 Pertanyaan X _{1.2}	76
4.8 Pertanyaan X _{1.3}	76
4.9 Pertanyaan X _{1.4}	77
4.10 Pertanyaan X _{1.5}	77
4.11 Pertanyaan X _{1.6}	78
4.12 Pertanyaan X _{1.7}	79
4.13 Pertanyaan X _{1.8}	79
4.14 Pertanyaan X _{2.1}	80
4.15 Pertanyaan X _{2.2}	81
4.16 Pertanyaan X _{2.3}	81
4.17 Pertanyaan X _{2.4}	82
4.18 Pertanyaan X _{2.5}	83
4.19 Pertanyaan X _{2.6}	83
4.20 Pertanyaan X _{2.7}	84
4.21 Pertanyaan X _{2.8}	85
4.22 Pertanyaan X _{3.1}	85
4.23 Pertanyaan X _{3.2}	86
4.24 Pertanyaan X _{3.3}	87
4.25 Pertanyaan X _{3.4}	87
4.26 Pertanyaan X _{3.5}	88
4.27 Pertanyaan X _{3.6}	88
4.28 Pertanyaan X _{3.7}	89
4.29 Pertanyaan X _{3.8}	90
4.30 Pertanyaan X _{3.9}	90
4.31 Pertanyaan X _{3.10}	91

4.32 Pertanyaan Y.1	91
4.33 Pertanyaan Y.2	92
4.34 Pertanyaan Y.3	93
4.35 Pertanyaan Y.4	93
4.36 Pertanyaan Y.5	94
4.37 Pertanyaan Y.6	95
4.38 Pertanyaan Y.7	95
4.39 Pertanyaan Y.8	96
4.40 Uji Validitas X_1	97
4.41 Uji Validitas X_2	98
4.42 Uji Validitas X_3	99
4.43 Uji Validitas Y	100
4.44 Uji Reliabilitas X_1	101
4.45 Uji Reliabilitas X_2	101
4.46 Uji Reliabilitas X_3	101
4.47 Uji Reliabilitas Y	102
4.48 Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	104
4.49 Uji Multikolonieritas	105
4.50 Uji Regresi Linier Berganda	107
4.51 Uji Parsial (Uji t).....	108
4.52 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	110
4.53 Koefisien Determinasi.....	110

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	44
4.1 Struktur Organisasi PT. Tri Bahtera Srikandi Medan	64
4.2 Histogram Uji Normalitas	103
4.3 PP plot Uji Normalitas	103
4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	106

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.

5. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan pengetahuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Staff dan Pegawai Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah selalu memberikan pengarahan dalam pelaksanaan teknis penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan nasihat selama ini dibangku perkuliahan.
8. Terima kasih untuk Pimpinan PT.Tri Bahtera Srikandi Medan, yang telah mengizinkan saya untuk meneliti di perusahaan tersebut.
9. Kepada seluruh karyawan PT.Tri Bahtera Srikandi Medan, yang telah membimbing dan membantu penulis dalam melengkapi data skripsi ini.
10. Kedua Orang Tua, Ayahanda Sukamto dan Ibunda Ratna Wati tercinta dan tersayang, terimakasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, serta pengorbanan dan ketulusan dalam mendampingi penulis selama ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.
11. Kepada seluruh keluarga yaitu kakak tercinta Elvira Rosa dan Nyawanti, terimakasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
12. Terima kasih untuk abang tersayang yaitu abang Heru dan abang Eka serta mamam Vano keponakan tercinta yang telah memberikan semangat serta dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Terima kasih untuk kak Saija terkasih yang telah memberi dukungan dan semangat serta membantu mencari keperluan untuk skripsi ini.

14. Kepada teman-teman tercinta Grub Besok Wisuda, terimakasih atas kebersamaan serta dorongan dan semangat yang selalu tercipta selama ini.

15. Dan kepada seluruh pihak yang terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Medan, Oktober 2020
Penulis,

Desi Febriana
NPM 1615310025

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik itu pemerintah atau non pemerintah akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seiring perkembangan zaman dan kemajuan, manusia dituntut untuk dapat mempunyai ketrampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia yang didaya gunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Persoalan sekarang yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal, sehingga tujuan perusahaan tercapai (Aditya, 2015:5). Seperti yang di kemukakan oleh Anoraga (2014:188) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, beberapa diantaranya adalah kemampuan (pendidikan, ketrampilan), motivasi, dan lingkungan kerja.

Menurut Anoraga (2014:121) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dengan

mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendorong kinerja karyawan untuk bekerja secara produktif. Motivasi menurut Hasibuan (2013:141) adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kemampuan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kemampuan terdiri dari pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Sumber daya manusia yang berbasis kemampuan dapat meningkatkan produktivitas kerja karena apabila orang-orang bekerja dalam organisasi memiliki kemampuan yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka akan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuannya yang mereka miliki baik dari segi pengetahuan dan ketrampilan, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Menurut Soelaiman (2014:112) menyatakan bahwa kemampuan merupakan keadaan suatu sifat yang dibawa dari lahir atau yang dipelajari seseorang yang memungkinkan dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Lingkungan kerja juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2013:87), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan..Jika memperhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain penerangan, kebisingan, fasilitas, sirkulasi udara yang baik, kebersihan dan keamanan. Lingkungan kerja tidak hanya lingkungan fisik, namun juga lingkungan non-fisik yaitu hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Jika karyawan nyaman dengan lingkungan tempat dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif.

PT. Tri Bahtera Srikandi Medan yang berdiri pada tahun 2012 merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pabrik kelapa sawit dan perkebunan kelapa sawit, terletak di mandailing natal dan memiliki kantor cabang di kota Medan. Pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan ada beberapa kendala yang terjadi salah satu kendala tersebut ialah motivasi. Motivasi kerja di PT.Tri Bahtera

Srikandi Medan seharusnya tinggi, mengingat terdapat banyak bonus, insentif dan promosi pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi yaitu karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan produktivitas kerja yang tinggi. Namun hal-hal tersebut kurang cukup untuk memberikan karyawan motivasi atau harapan untuk terus berprestasi. Karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih keras karena kurangnya kebutuhan fisik yang cukup kuat sehingga mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Permasalahan lain yang timbul adalah kemampuan yang tidak maksimal pada karyawan. Pengetahuan menjadi komponen yang sangat penting dan sangat dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil observasi menunjukkan seperti dalam hal pengetahuan, ada beberapa karyawan kurang menguasai tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi lama dan terhambat. Kurangnya keterampilan yang ada dalam kemampuan kerja juga membuat karyawan hanya mengerjakan pekerjaan setiap harinya sedangkan tugas yang mendesak masih belum bisa menyelesaikannya dengan waktu yang tepat. Berdasarkan fenomena tersebut sudah jelas bahwa kurangnya kemampuan kerja akan menurunkan produktivitas kerja.

Kendala lain yang juga dihadapi di PT. Tri Bahtera Srikandi Medan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif juga sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan nyaman, baik dari segi lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Hasil observasi menunjukkan dari segi lingkungan fisik bahwa suasana kerja/ruangan kurang kondusif untuk

menyimpan hasil sampel dari pabrik yang menghasilkan aroma bau limbah sehingga membuat karyawan kurang nyaman untuk dapat bekerja secara optimal, kurangnya pencahayaan setiap ruangan dan suhu ruangan yang panas sehingga mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja. Namun, lingkungan non-fisik seperti hubungan antar karyawan dengan atasan dan sesama rekan kerja terjalin dengan sangat baik. Dimana sangat jarang terjadinya konflik, ada perbedaan pendapat dapat dengan segera diselesaikan dan tidak membesar. Dengan fenomena tersebut membuat karyawan merasa tidak nyaman sehingga mampu menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan pra survey terdapat masalah motivasi pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi PT.Tri Bahtera Srikandi Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Jumlah Responden	(%)
1	Saya kurang diberi dukungan sehingga rendahnya prestasi di perusahaan.	28	70%	12	30%	40	100%
2	Kebutuhan fisik saya tidak dipenuhi oleh perusahaan.	30	75%	15	25%	40	100%

Sumber diolah penulis 2020

Pada Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui mengenai motivasi pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan dimana kurangnya dukungan yang diberikan kepada karyawan sehingga prestasi di perusahaan kurang dan kebutuhan fisik karyawan tidak dipenuhi sehingga membuat produktivitas kerja karyawan kurang maksimal.

Berdasarkan pra survey terdapat masalah kemampuan kerja pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra Survey Mengenai Kemampuan Kerja PT.Tri Bahtera Srikandi Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Jumlah Responden	(%)
1	Pendidikan saya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.	25	62,5%	15	37,5%	40	100%
2	Saya kurang menguasai pekerjaan yang diberikan.	29	72,5%	11	27,5%	40	100%

Sumber diolah penulis 2020

Pada Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui mengenai kemampuan kerja pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan dimana pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga kurangnya pengetahuan dan belum maksimal dalam menguasai setiap pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan pra survey terdapat masalah lingkungan kerja pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja Kerja PT.Tri Bahtera Srikandi Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Jumlah Responden	(%)
1	hasil sampel limbah pabrik membuat saya tidak nyaman saat bekerja.	30	75%	10	25%	40	100%
2	Kurangnya pencahayaan dan suhu ruangan membuat saya tidak konsentrasi saat bekerja.	25	62,5%	15	37,5%	40	100%

Sumber diolah penulis 2020

Pada Tabel 1.3 di atas, dapat diketahui mengenai lingkungan kerja pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan dimana hasil sampel limbah pabrik sangat membuat karyawan tidak nyaman dan kurangnya pencahayaan dan suhu ruangan sehingga mengganggu konsentrasi saat bekerja.

Berdasarkan pra survey terdapat masalah produktivitas kerja pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra Survei Mengenai Produktivitas Kerja PT.Tri Bahtera Seikandi Medan.

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Jumlah Responden	(%)
1	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	25	62,5%	15	37,5%	40	100%
2	Hasil kerja yang saya berikan kurang maksimal.	22	55%	18	45%	40	100%

Sumber diolah penulis 2020

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih jauh untuk menguji serta menganalisis bagaimana pengaruh dari motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan. Berdasarkan latar belakang yang diatas maka dapat di tarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Kebutuhan fisik yang diberikan belum maksimal untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik.
2. Beberapa karyawan belum memiliki pengetahuan dan ketrampilan mengakibatkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan.
3. Suasana kerja/ruangan kurang kondusif , kurangnya pencahayaan dan suhu

ruangan membuat kerja karyawan kurang optimal.

4. Menurunnya produktivitas kerja karyawan karena belum maksimalnya kebutuhan fisik, pengetahuan dan ketrampilan dalam penyelesaian tugas serta suasana kerja/ruangan kurang kondusif, kurangnya pencahayaan dan suhu ruangan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, maka penulis membatasi masalah agar fokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel motivasi, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan?
- b. Apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan?
- c. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera

Srikandi Medan?

- d. Apakah motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.
- b. Untuk menguji dan menganalisis apakah kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.
- c. Untuk menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.
- d. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi instansi, hasil dari penelitian ini dapat berguna sebagai *input*

dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam hal motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja.

- b. Bagi penulis, adalah untuk lebih memahamidan memperluas ilmu pengetahuan didalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi, kemampuan kerja ,linngkungan kerja dan produktivitas kerja.
- c. Bagi pihak lain,sebagai bahan referensi yang dijadikan bahan penelitian yang memerlukan sumber data yang berkaitan dengan motivasi, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, replika dari penelitian yang dilakukan oleh Budi Simamora pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo”.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas, yaitu Motivasi (X_1), Kemampuan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Pada peneliti yang dilakukan penulis, juga menggunakan tiga variabel bebas namun variabel yang digunakan yaitu: Motivasi (X_1), Kemampuan

Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) serta variabel terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja (Y).

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan April 2016 sampai dengan bulan September 2016. Sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada April 2020 sampai dengan selesai.

3. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.

4. Objek Penelitian

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan PT.Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel yang diambil juga berjumlah 60 orang karyawan sebagai sampel.

Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang ada di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan yang berjumlah 40 orang karyawan dengan jumlah sampel yang di ambil juga berjumlah 40 orang karyawan sebagai sampel.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi selanjutnya adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Menurut Sutrisno (2013:98) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

Menurut Anoraga (2014:121) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Sedangkan menurut Siagian, (dalam Busro 2018:343) produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Hasibuan (2013:126) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika

produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas ialah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* atau *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang memiliki persatuan waktu menurut Sunyoto (2013:41). Dengan kedua pendapat tersebut sangat mendukung, bahwa produktivitas berhubungan dengan rasio antara output dibagi dengan input. Semakin tinggi produktivitas kerja seseorang artinya semua sumber daya (biaya, tenaga, dan waktu) benar-benar digunakan secara efisien untuk meningkatkan suatu output tertentu.

b. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Busro (2018:348), untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia, yakni jam-jam kerja yang harus dibayar dan 10 jam kerja yang dipergunakan untuk bekerja. Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam-jam yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti, libur karena sakit, tugas luar kota dan sisi lainnya.

Jadi, bagi keperluan pengukuran umum produktivitas tenaga kerja memiliki unit-unit yang di perlukan, yaitu:

- 1) Kualitas hasil,
- 2) Kuantitas penggunaan tenaga kerja (SDM).

Menurut Ardana (2012:97), pengukuran produktivitas meliputi empat tingkatan, yaitu:

- 1) Pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro)
- 2) Pengukuran produktivitas tingkat industri (sektor)
- 3) Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
- 4) Pengukuran produktivitas tingkat produksi (parsial)

Wibowo (2014:40), produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah) sedangkan berdasarkan nilai produktivitas di motivasi dan kemitraan terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi. Selanjutnya produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya membandingkan antara output dan input.

Pengukuran tersebut dituliskan dalam persamaan berikut:

$$\text{Indeks produktivitas} = \frac{\text{Output} = \text{performance} = \text{efektifitas}}{\text{Input alokasi sumber efisiensi}}$$

Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana sasaran dapat dicapai atau target dapat direalisasikan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan bagaimana berbagai sumber daya dapat digunakan secara benar dan tepat sehingga tidak terjadi pemborosan. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja efektif dan efisien, cenderung mampu menunjukkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi.

c. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Gaspersz (dalam Wibowo 2014:48) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara

lain:

- 1) Organisasi dapat menilai efisiensi konveksi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitasnya.
- 4) Perencanaan target tingkat produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitasnya sekarang.
- 5) Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada diantara produktivitas yang diukur (*actual productivity*). Dalam hal mengidentivikasi atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
- 6) Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antara organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk produktivitas organisasi pasa skala nasional maupun global.
- 7) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.

- 8) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas yang terus-menerus.

d. Faktor-faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2014:188) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, beberapa di antaranya adalah:

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin kerja
- 4) Kemampuan (keterampilan)
- 5) Sikap dan Etika Kerja
- 6) Gizi dan Kesehatan
- 7) Kompensasi
- 8) Lingkungan kerja
- 9) Teknologi
- 10) Sarana Produksi
- 11) Jaminan Sosial
- 12) Manajemen
- 13) Kesempatan Berprestasi

Menurut Simanjuntak dalam Agustin (2014:29) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok, yaitu:

1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi : tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.

2) Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

b. Menyangkut keselamatan karyawan yang tercapai dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.

c. Sarana, apa yang terjadi di dalam perusahaan di pengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, serta sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang di lakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan.

3) Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai

masa depan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Suwatno dan Yuniarsih (2013:160), faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

a. Faktor Internal

- 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
- 2) Struktur dan desain pekerjaan.
- 3) Motivasi, disiplin kerja, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
- 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- 5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*).
- 6) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja.
- 7) Praktik manajemen yang ditetapkan oleh pimpinan.
- 8) Lingkungan kerja yang ergonomis.
- 9) Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan yang dikuasai.
- 10) Komunikasi antara individu dalam membangun kerjasama.

b. Faktor Eksternal

- 1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
- 2) Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.

- 3) *Cultur* dan *mindset* lingkungan disekitar organisasi.
- 4) Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan.
- 5) Tingkat persaingan.
- 6) Dampak globalisasi.

e. Indikator Produktivitas

Menurut Anoraga (2014:201) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk 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

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, makin

kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjang kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Efisiensi merupakan 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. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peranan SDM yaitu karyawan/pegawai sebagai tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi maupun jasa. Produktivitas karyawan tersebut saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi terhadap karyawan.

Motivasi ialah dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi menurut Hasibuan (2013:141) adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:276) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuasaan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Busro (2018:51) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertidak ke arah tujuan yang diinginkan. Menurut Robert L. Mathis (2015:220) menyebutkan motivasi kerja sebagai hasrat

didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan bekerja melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:61), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dapat mengarahkan dan mendorong individu untuk melakukan pekerjaan secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan dan individu yang diinginkan.

b. Tujuan Motivasi

Beberapa tujuan motivasi menurut Suwatno (2014:220) yakni:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja pegawai
7. Meningkatkan loyalitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya

c. Metode dan Jenis-jenis Motivasi

Menurut Suwatno (2014:234) ada dua metode dari motivasi kerja, yaitu:

1. Motivasi langsung (*indecct motivation*)

Motivasi secara material ataupun non material yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi secara langsung dapat berupa ucapan, pujian, tunjangan hari raya, ataupun balas jasa.

2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivasion*)

Pemberian motivasi dalam bentuk fasilitas pendukung untuk menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas karyawan merasa senang, betah, dan semangat dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2013:150) ada dua jenis motivasi yaitu:

- 1) Motivasi Positif

Motivasi positif ialah manajer atau atasan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif ini bermaksud memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan karena mereka takut akan hukuman yang diberi, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Langkah-langkah Motivasi

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkah-langkah tersebut menurut Sunyoto (2013:17) ialah:

1. Pemimpin harus tau apa yang dilakukan oleh bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

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

- 1) Faktor Internal
 - a. Keinginan untuk dapat hidup.

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

- Memperoleh kompensasi yang memadai
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

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

2) Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja.

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

b. Kompensasi yang memadai.

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

c. Supervisi yang baik.

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

d. Adanya jaminan pekerjaan.

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

e. Status dan tanggung jawab.

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

f. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada pegawai, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu di informasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

f) Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:4) indikator motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan Fisik

Ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan Sosial

Ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain untuk dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan dan potensinya.

3. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) merupakan sebagai kesanggupan (*capacity*)

karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan, dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja sesuai dengan bidangnya.

Menurut Hersey dan Blanchard (2013:3), kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Menurut Kartajaya (2016:27) kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Menurut Soelaiman (2014:112) menyatakan bahwa kemampuan merupakan keadaan suatu sifat yang dibawa dari lahir atau yang dipelajari seseorang yang memungkinkan dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya.

b. Jenis-jenis Kemampuan Kerja

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal sesuai pernyataan Robert R. Kanz dalam Moenir (2016:176), yaitu:

1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

Technical Skill adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Human Skill adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana dimana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Conceptual Skill adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsure-unsur itu.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (dalam Sugiyono, 2014:17), kemampuan keseluruhan seseorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan ini yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan ini berperan lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang menyusun kemampuan intelektual adalah kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perceptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan daya ingat.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas menuntut stamina, kecerdasan, kekuatan dan keterampilan serupa. Kemampuan fisik memiliki makna paling penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Delapan kemampuan fisik dasar adalah kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statik, keluwesan *extent*, keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan dan stamina.

d. Indikator Kemampuan kerja

Menurut Soelaiman (2014:235) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut :

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan fondasi yang akan membangun ketrampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman

Tingkat penguasaan serta ketrampilan seseorang dalam

pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki.

4) Ketrampilan

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Purwati 2016:28) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan

alat peraksa dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik.

Menurut Nitisemito (2013:87), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memperhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap hasil kerja yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua katagori, yakni:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, siklus udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis didalam terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal), serta hubungan antara sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah

pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.

Menurut Randali S. Schuler dan Susan E. Jacson (dalam Sanjaya, 2016:116), menyatakan bahwa dengan manfaat lingkungan yang kondusif perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah:

- a) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja.
- b) Temperatur di tempat kerja.
- c) Kelembaban di tempat kerja.
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- e) Kebisingan di tempat kerja.
- f) Getaran mekanis (ditimbulkan oleh alat mekanis) di tempat kerja.
- g) Bau-bauan di tempat kerja.
- h) Tata warna di tempat kerja.
- i) Dekorasi di tempat kerja.
- j) Musik di tempat kerja.
- k) Keamanan di tempat kerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011:27) adalah:

- a) Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b) Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik dimana kelompok yang ada.
- c) Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lincer baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang cahaya/penerangan yang jelas, ruangan kerja yang nyaman, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling selisih paham antara sesama rekan

kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya Fasilitas kerja

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/memadai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak dalam kondisi baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu di dapatkan sebagai pondasi landasan mempermudah penelitian yang dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan hubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Teknik Analisis	Hasil
1.	Yayan Darmayanti (2017)	Pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan pengawas urusan gerbong sukacinta (PUG SCT) PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahan	Lingkungan kerja dan Standar operasional prosedur	Produktivitas	Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan standar operasional prosedur mempunyai pengaruh parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan.
2.	Meghar Tremtari Savitri (2013)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kabelindo murni,Tbk.	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Produktivitas kerja	Regresi linier berganda	-Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. -Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. -Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
3.	Axchel Tumiwa,	Pengaruh teknologi	Pengaruh teknologi	produktivitas	Regresi linier	Hasil penelitian

	Bernhard Tewai, Indrie D. Palandeng (2017)	informasi, lingkungan kerja dan pompensasi terhadap produktivita s karyawan (studi pada kantor pusat Bank Sulutgo)	informasi, lingkungan kerja dan pompensasi		berganda	menunjukkan teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompensasi simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, secara parsial teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4.	Kunti Aprilia Risanti (2012)	Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivita s kerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum Kota Makasar.	Motivasi kerja	Produktivitas Kerja	Regresi linier berganda	Ada pengaruh motivasi dan secara parsial berpengaruh signifikan dilihat dali kelima atribut, yaitu kebutuhan fisiologi untuk nilai terhitung sebesar (2.540), kebutuhan akan rasa aman untuk nilai terhitung sebesar (3.163), kebutuhan akan prestasi untuk nilai terhitung sebesar (2.294), kebutuhan aktualisasi diri untuk

						nilai terhitung sebesar (3.127). dan bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja dilihat dari nilai ftabel sebesar (54.490)
5.	Cico Valangi Monti (2019)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Nusa Developments Medan	Motivasi dan lingkungan kerja	Produktivitas kerja	Regresi linier berganda	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja PT.Nusa Developments Medan. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara serempak terhadap produktivitas kerja pada PT. Nusa Development s Medan.
6.	Prahesti (2016)	Pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja (Studi kasus pada Universitas Islam Malang)	Pengaruh kemampuan, motivasi dan kinerja	Produktivitas kerja	Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
7.	Nuryani Ratnaningih (2013)	Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada	Motivasi kerja dan pengalaman kerja	Produktivitas kerja	Regresi linier berganda	-Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. -pengalaman kerja berpengaruh positif

		PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta				terhadap produktivitas kerja. -Motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.
8	Lita Lestari (2016)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah)	Pelatihan dan Motivasi	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9	Donny Andika Putra (2016)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Refi Chemical Industry	Lingkungan Kerja	Produktivitas	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa hipotesis diterima, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan $p=0.000$ ($p<0.05$). lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 38.7%

						terhadap produktivitas karyawan.
10	Ni Luh Sekarwati (2016)	Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Administrasi universitas warmadewa.	Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi.	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Sama-sama berpengaruh positif dan signifikan.

Sumber : Diolah penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah model konseptual yang mengenai bagaimana teori tersebut berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara jelas kaitan antara variabel-variabel yang diteliti. Sehingga secara jelas perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Jadi kerangka berpikir ini merupakan sintesis yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan (Rusiadi, Subiantoro dan Hidayat 2013:69)

1. pengaruh Motivasi (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Apabila

motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja akan optimal, sedangkan apabila motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja tidak optimal. Hal tersebut dikarenakan, apabila karyawan mendapat motivasi, maka karyawan akan mendapat dorongan mental untuk bekerja. Dijelaskan oleh Hasibuan (2013:141) Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Kebutuhan akan motivasi ini merupakan hal yang harus juga diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atau pujian atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun. Dengan demikian motivasi dapat mempengaruhi dan meningkatkan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Soelaiman (2014:112) menyatakan bahwa kemampuan merupakan keadaan suatu sifat yang dibawa dari lahir atau yang dipelajari seseorang yang memungkinkan dapat menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Kemampuan kerja hal yang mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat produktivitas kerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pulak. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada produktivitas kerja

karyawan. Penjelasan yang disampaikan bahwa kemampuan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Nitisemito (2013:87), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memperhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja. Maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Memberikan lingkungan kerja yang baik, strategi ini merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang dimaksud disini yaitu berupa fasilitas kerja, suasana kerja, interaksi dengan sesama karyawan, keamanan dan keselamatan kerja. Sehingga dengan begitu karyawan akan selalu merasa nyaman dan optimis dalam bekerja. Dengan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

4. Pengaruh Motivasi (X₁), Kemampuan Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

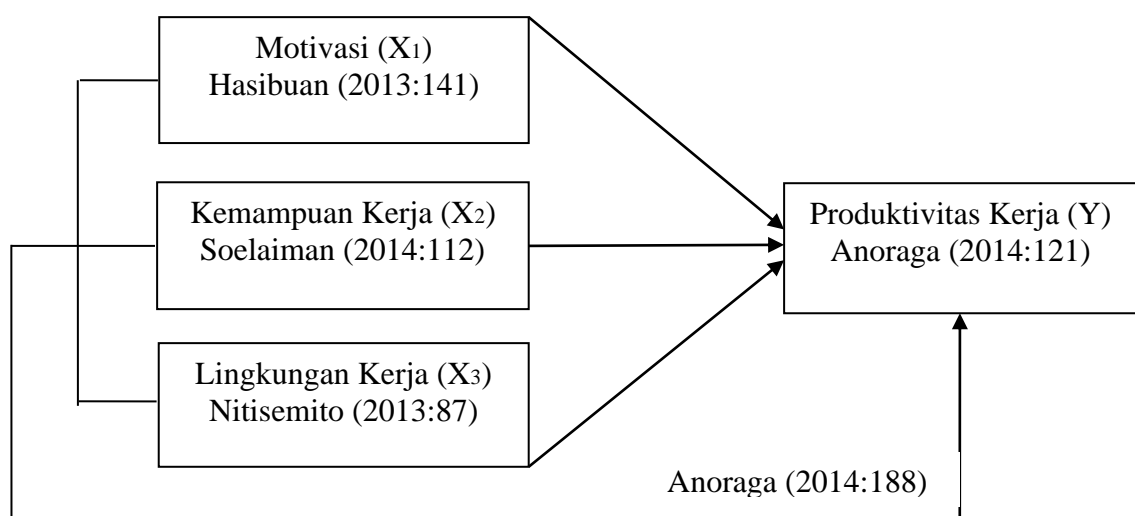
Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Menurut Anoraga (2014: 121) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan

dari sumber daya yang dipergunakan. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Hal ini sesuai dengan yang di kemukakan oleh Anoraga (2014:188), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu : Motivasi , Kemampuan (keterampilan) dan Lingkungan kerja.

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

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: Diolah penulis 2020

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka fikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, (Sugiyono, 2013:96).

Dari pengertian hipotesis diatas, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.
2. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.
4. Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menentukan ada tidaknya hubungan antar dua variabel atau lebih dan apabila ada, seberapa erat hubungannya. Metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2013:120).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan yang terletak di Komplek Setia Budi Point Blok B no.14, Kelurahan Tanjung Sari Kecamatan Medan selayang, Sumatera Utara, 20132.

2. Waktu Penelitian

Jadwal waktu penelitian dapat dilihat pada lampiran tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■	■	■																
2	Pengajuan Judul				■																
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■											
5	Persiapan Instrumen penelitian									■	■	■	■								
6	Pengumpulan data									■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Pengolahan data															■					
8	Analisis dan evaluasi															■	■				
9	Penulisan laporan																	■	■	■	■
10	Sidang meja hijau																				■

Sumber : Diolah penulis, 2020

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016:148) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan berjumlah 40 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2016:149). Penentuan pengambilan sampel

adalah apabila kurang dari 100 lebih baik semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dan apabila jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih, Arikunto (2014:116). Mengingat jumlah populasi yang ada di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan berjumlah 40 orang karyawan. Berdasarkan definisi di atas maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi yang ada yaitu 40 karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel atau disebut dengan sampel jenuh.

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer ialah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden, dimana dalam pengambilan data tersebut peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pernyataan yang ada pada kuesioner.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variable Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel

yang mempengaruhi berubah, Ferdinand (2014:167).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

b. Variabel Independen (X)

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

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya ada berubahnya variabel terikat. Variabel independen (X) atau variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini ialah :

- 1) Motivasi (X_1)
- 2) Kemampuan Kerja (X_2)
- 3) Lingkungan Kerja (X_3)

2. Definisi Operasional

Sugiyono (2016:134), menjelaskan bahwa definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengatur variabel tersebut. 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	Deskripsi	Skala
1.	Motivasi (X ₁)	Motivasi (<i>motivation</i>) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan (2013:141)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri Hasibuan (2016:4)	1. Pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya. 2. Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja. 3. Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. 4. pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja. 5. sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan dan potensinya.	<i>Likert</i>
2.	Kemampuan Kerja (X ₂)	Menyatakan bahwa kemampuan merupakan keadaan suatu sifat yang dibawa dari lahir atau yang dipelajari seseorang yang memungkinkan dapat	1. Pengetahuan 2. Pelatihan 3. Pengalaman 4. Ketrampilan 5. Kesanggupa kerja Soelaiman (2016:49)	1. Pengetahuan merupakan fondasi yang aman akan membangun ketrampilan dan kemampuan. 2. mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk tujuan tertentu.	<i>Likert</i>

		menyelesaikan suatu pekerjaannya. Soelaiman (2014:112)		<p>3. Tingkat penguasaan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki.</p> <p>4. Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.</p> <p>5. Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan</p>	
3.	Lingkungan Kerja (X_3)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Nitisemito (2013:87)	<p>1. Suasana Kerja</p> <p>2. Hubungan dengan rekan kerja</p> <p>3. Tersedianya fasilitas kerja</p> <p>Nitisemito (2012:159)</p>	<p>1. suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, ruangan kerja yang nyaman, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.</p> <p>2. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja keryawan.</p> <p>3. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak dalam kondisi baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.</p>	<i>Likert</i>
4.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.	<p>1. Kemampuan</p> <p>2. Berusaha meningkatkan hasil yang di capai</p> <p>3. Semangat kerja</p> <p>4. Pengembangan diri</p> <p>5. Mutu</p> <p>6. Efisiensi</p> <p>Anoraga (2014:201)</p>	<p>1. Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.</p> <p>2. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan</p>	<i>Likert</i>

		Anoraga (2014:121)		<p>maupun yang nikmati hasil pekerjaan tersebut.</p> <p>3. merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.</p> <p>4. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.</p> <p>5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjang kualitas kerja seorang pegawai.</p> <p>6. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.</p>	
--	--	-----------------------	--	--	--

Sumber: Diolah penulis, 2020

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016:67) menjelaskan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert* skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Dalam penggunaan skala *Likert*, terdapat dua bentuk pertanyaan, yaitu bentuk pertanyaan positif untuk mengukur skala positif, dan bentuk pertanyaan negatif untuk mengukur skala negatif. Pertanyaan positif diberi skor 5,4,3,2,1, sedangkan bentuk pertanyaan negatif diberi skor 1,2,3,4,5 atau -2,-1,0,1,2. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan

dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang dijelaskan pada tabel 3.3 berikut. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecendrungan 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: Diolah penulis 2020

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner atau Angket

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

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawaan kepada beberapa karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan, untuk mendapatkan informasi terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan tanskip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya dari perusahaan guna untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Sugiyono (2013: 137), validitas adalah tingkat keandalan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya $t_{tabel} (df=n-k)$ harus lebih dari ($<$) 0,03.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Sugiyono (2016:76), reliabilitas adalah tingkat keandalan suatu instrumen pada penelitian. Instrument yang *reliable* adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat

pada kuesioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Tujuan dalam uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang sempurna adalah data yang memiliki pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak miring ke kiri atau miring ke kanan (Sugiyono, 2016:81).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghazali (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab 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.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

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

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2013:154), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang

bisa dipakai adalah $Tolerance > 0,1$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Sujarweni (2016:232) menyatakan bahwa tujuan dari asumsi regresi linear 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.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola

3. Uji Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas (Dependen variabel)

X₁ = Motivasi (Independen variabel)

X₂ = Kmampuan kerja (Independen variabel)

X₃ = Lingkungan Kerja (Independen Variabel)

a = Konstanta

B = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

e = Eror term (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikasi *korelasi product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2016:301)

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

Keterangan:

R_p = Korelasi parsial yang ditentukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas+terikat)

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:

Pengujian X₁:

- 1) Ho : $\beta_1 = 0$, artinya motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.
- 2) Ha : $\beta_1 \neq 0$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.

Pengujian X₂:

- 1) Ho : $\beta_2 = 0$, artinya kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.
- 2) Ha : $\beta_2 \neq 0$, artinya kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.

Pengujian X₃:

- 1) Ho : $\beta_3 = 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.
- 2) Ha : $\beta_3 \neq 0$, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $> t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negatif).

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tinggi kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistic. Rumus F sebagai berikut Sugiyono (2016:297) :

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian simultan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas motivasi (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y).

- 2) H_a : minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas motivasi (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y).

Penguji menggunakan uji F adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0.05$.
- 2) Terima H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (r^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapavariabel dalam penegertian yang lebih jelas.

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 terkaitnya 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.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antar dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien -1 atau -1 , maka

hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Tri Bahtera Srikandi Medan

PT. Tri Bahtera Srikandi Medan merupakan Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pabrik kelapa sawit dan perkebunan berletak di mandailing natal. Perusahaan yang berdiri tahun 2012 di bawah naungan bapak Drs. Ignasius Sago, sangat berperan penting dalam mensukseskan Visi Misi pemerintahan dalam bidang hal “Membangun daerah tertinggal”.

a. Visi dan Misi PT. Tri Bahtera Srikandi Medan

1) Visi

Menjadi perusahaan pengelola usaha perkebunan yang lestari dan secara terus menerus mengembangkan teknologi dan inovasi sehingga menjadi perusahaan yang besar berskala nasional.

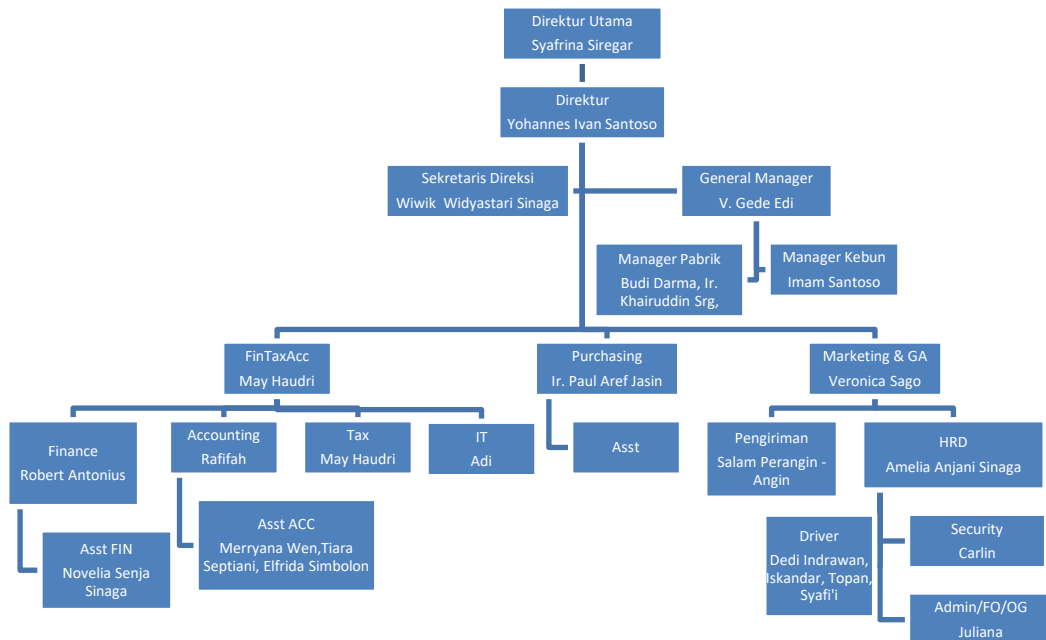
2) Misi

Bekerja secara profesional, efisien, efektif, dan kompetitif agar dapat menciptakan kepuasan dan kesejahteraan bagi patner kerja, pelanggan, pegawai dan masyarakat sekitarnya dengan membuka kebun plasma.

b. Struktur Organisasi

Berikut susunan organisasi perusahaan PT. Tri Bahtera Srikandi Medan:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tri Bahtera Srikandi Medan



Sumber: PT. Tri Bahtera Srikandi Medan 2020

c. Uraian Tugas dan Wewenang PT.Tri bahtera Srikandi Medan

1. Direktur Utama

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
- d. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.

- e. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
 - f. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
 - g. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.
 - h. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.
2. Sekretaris Direksi
- a. Menjalankan perintah pimpinan.
 - b. Membantu pekerjaan pimpinan.
 - c. Penghubung antar pimpinan dan anggota.
 - d. Penghubung pimpinan dengan orang di luar organisasi.
 - e. Melakukan korespondensi.
 - f. Pengarsipan.
 - g. Mengatur jadwal pertemuan.
3. General Manager
- a. Mengelola operator harian perusahaan.
 - b. Merencanakan, melakukan, mengkoordinasi, mengawasi dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.
 - c. Mengelola perusahaan sesuai dengan visi, misi perusahaan.
 - d. Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan.
 - e. Mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal.

- f. Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan.
- g. Membuat prosedur dan standar perusahaan.
- h. Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi, dan divestasi.
- i. Merencanakan dan mengeksekusi rencana strategi perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.

4. Manager Pabrik

- a. Mengawasi dan merencanakan pekerjaan seluruh operasional pabrik kelapa sawit supaya berlangsung efektif dan efisien.
- b. Menilik pengembangan pabrik demi peningkatan daya produktifitasnya sehingga produktifitas unit perusahaan pun turut meningkat.
- c. Mencapai target produksi sesuai dengan standar perusahaan.
- d. Menuntut dan menilik seluruh aspek produksi yang ada di pabrik melalui semua tenaga kerja yang berada di bawah naungannya.
- e. Menyusun biaya operasional, baik bulanan maupun tahunan.
- f. Mengorganisir pekerjaan seluruh kegiatan agar bisa terselenggara secara sinergis, seksama, dan berhasil guna.
- g. Membina hubungan kerjasama yang baik dengan pihak-pihak eksternal.
- h. Merencanakan pola kegiatan operasional pabrik termasuk upaya pencegahan kecelakaan, kesehatan, keselamatan, dan dampak lingkungan.

- i. Mengusahakan tercapainya sasaran pengolahan kelapa sawit dengan memperhatikan mutu, efisiensi, hasil analisa laboratorium, hasil pengolahan air, hasil pengolahan limbah, dan biaya produksi.
 - j. Membina kerjasama dengan bagian perawatan di lingkungan pabrik guna mendukung kelancaran proses produksi dan memperhatikan kualitas hasil produksi.
 - k. Merencanakan jadwal pengolahan sesuai dengan estimasi buah yang akan diterima dari kebun.
 - l. Melaksanakan pembinaan karyawan melalui pelatihan di tempat lokasi kerja dan tempat latihan khusus.
 - m. Merencanakan jumlah penggunaan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam proses produksi minyak kelapa sawit.
 - n. Melakukan koordinasi dengan petugas perkebunan terutama mengenai pemanfaatan limbah pabrik, pemeriksaan mutu buah di loading ramp, dan penggunaan alat berat di dalam pabrik.
 - o. Melakukan pemeriksaan terhadap mesin-mesin pengolahan di PKS secara rutin dan teratur.
5. Manager Kebun
- a. Mengatur kegiatan perkebunan (*estate*) dan memastikannya terpelihara dengan baik.
 - b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan program anggaran untuk perkebunan.

- c. Memastikan alokasi tenaga kerja yang tepat, kendaraan perkebunan dan peralatan lainnya antara divisi yang berbeda dan kegiatan yang berbeda sehingga tingkat produktivitas yang optimum tercapai dari pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara maksimal.
- d. Memastikan kebutuhan bahan perkebunan, pemesanan tepat waktu & memastikan penggunaan yang tepat dan pemeliharaan catatan yang berkaitan dengan pemanfaatan material.

6. Purchasing

- a. Menjaga kelancaran pemesanan produk dalam perusahaan.
- b. Membuka *purchase order* ke vendor dan memastikan waktu pengiriman, agar berjalan sesuai dengan prosedur.
- c. Menyusun laporan pembelian dan pengeluaran produk setiap akhir bulan.
- d. Membuat laporan biaya-biaya yang timbul dari pengiriman produk.
- e. Menjaga hubungan baik dengan vendor.
- f. Bekerjasama dengan departemen terkait untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan.
- g. Memastikan kesedian barang / material melalui mekanisme audit / *control stock*.

7. Asst

- a. Mendata jumlah tenaga kerja pada hari tersebut untuk menentukan target kebun.
- b. Memastikan bahan yang dibawa sesuai dengan jumlah tenaga kerja, lengkap dengan peralatan.

- c. Memberikan tata kerja yang baik dan benar.
- d. Periksa hasil kerja yang kemarin.
- e. Memeriksa laporan prestasi kerja.
- f. Membuat rencana kerja harian / RKH untuk besok hari nya.
- g. Memeriksa kebenaran data yang telah diinput.

8. Finance

- a. Melakukan pengaturan keuangan perusahaan.
- b. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan ke dalam program.
- c. Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- d. Melakukan pembayaran kepada supplier.
- e. Berhubungan dengan pihak internal maupun eksternal terkait dengan aktivitas keuangan perusahaan.
- f. Melakukan penagihan kepada customer.
- g. Mengontrol aktivitas keuangan / transaksi keuangan perusahaan.
- h. Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan.
- i. Membuat laporan manajemen kepada induk perusahaan.

9. Accounting

- a. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan
- b. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan
- c. Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan
- d. Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan)

- e. Menyusun dan membuat anggaran pendapatan perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan)
- f. Melakukan pembayaran gaji karyawan
- g. Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan

10. Tax

- a. Mempersiapkan Laporan Bulanan dan Tahunan
- b. Mempersiapkan Daily Budget
- c. Melakukan validasi transaksi pajak.
- d. Mengaplikasikan peraturan perpajakan pada perusahaan
- e. Memantau sistem perpajakan perusahaan secara internal.
- f. Mengelola dan Memproses data data pajak perusahaan menjadi sebuah laporan.
- g. Memahami prosedur pelaporan OJK (Perusahaan Finansial)

11. Marketing

- a. Sebagai bagian yang memperkenalkan suatu perusahaan kepada masyarakat, melalui produk yang dibuat oleh perusahaan tersebut.
- b. Bertugas dalam menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan tersebut.
- c. Bertugas dalam menjalin hubungan baik dengan pelanggan dan masyarakat serta menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal.
- d. Bertugas untuk menyerap informasi dan menyampaikan kepada

perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan produk.

12. HRD

- a. Mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia.
- b. Membuat HRD yang efektif dan efisien.
- c. Bertanggung jawab dalam proses rekrutmen karyawan.
- d. Melakukan seleksi, promosi, transferring, dan demosi pada karyawan.
- e. Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan, dan pengembangan kemampuan karyawan.
- f. Bertanggung jawab pada absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- g. Melakukan tindakan disipliner pada karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan.

13. Admin

- a. Mengkoordinir penyusunan rencana kerja dan anggaran perusahaan kebun dan mengendalikan pelaksanaannya.
- b. Mengkoordinir perencanaan, penyediaan, pendayagunaan, dan pengembangan semua sumber daya di kebun.
- c. Mengkoordinir kegiatan pengamanan dan pemeliharaan harta perusahaan yang ada di kebun.
- d. Mengkoordinir kegiatan di tata usaha kantor, tanaman, dan pabrik.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 40 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	21	52.5	52.5	52.5
Perempuan	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20	2	5.0	5.0	5.0
	21-30	11	27.5	27.5	32.5
	31-40	16	40.0	40.0	72.5
	41-50	7	17.5	17.5	90.0
	51-60	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan yang menjadi responden berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 40.0% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10	31	77.5	77.5	77.5
	11-20	4	10.0	10.0	87.5
	21-30	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT.Tri Bahtera Sriandi Medan yang menjadi responden masa kerjanya sebesar 1-10 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 77.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	22	55.0	55.0	55.0
	S2	2	5.0	5.0	60.0
	SMA	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT.Tri Bahtera Srikandi Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 55.0% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 40 orang . jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif, yaitu:

Tabel 4.5 Instrumen Skala *Likert*

Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
Setuju	(S)	Skor 4
Ragu-ragu	(RR)	Skor 3
Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

Sumber: Diolah penulis 2020

Dengan menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat dilampiran. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut:

a. Variabel Motivasi (X₁)

Tabel 4.6 Saya menerima gaji tidak sesuai dengan pekerjaan (X_{1.1})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	22.5	22.5	22.5
3	8	20.0	20.0	42.5
4	12	30.0	30.0	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang (22.5%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (20.0%), setuju sebanyak 12 orang (30.0%), sangat setuju sebanyak 11 orang (27.5). Disimpulkan bahwa responden setuju menerima gaji tidak sesuai dengan pekerjaan.

Tabel 4.7 Perusahaan tidak memberikan fasilitas sesuai jabatan yang dimiliki (X_{1.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	25.0	25.0	25.0
	3	10	25.0	25.0	50.0
	4	13	32.5	32.5	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (25.0%), setuju sebanyak 13 orang (32.5%), sangat setuju sebanyak 7 orang (17.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju perusahaan tidak memberikan fasilitas sesuai jabatan yang dimiliki.

Tabel 4.8 Adanya hubungan baik dengan sesama rekan kerja (X_{1.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	27.5	27.5	27.5
	3	8	20.0	20.0	47.5
	4	7	17.5	17.5	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang (27.5%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (20.0%), setuju sebanyak 7 orang (17.5%), sangat setuju sebanyak 14 orang (35.0%).

Disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan adanya hubungan baik dengan rekan kerja.

Tabel 4.9 Adanya jaminan kesehatan untuk mengatasi resiko kecelakaan dalam bekerja (X_{1.4})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	17.5	17.5	17.5
	3	10	25.0	25.0	42.5
	4	12	30.0	30.0	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang (17.5%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (25.0%), setuju sebanyak 12 orang (30.0%), sangat setuju sebanyak 11 orang (27.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju adanya jaminan kesehatan untuk mengatasi resiko kecelakaan dalam bekerja.

Tabel 4.10 Kurangnya pujian atau bimbingan dari atasan untuk karyawan bekerja lebih baik (X_{1.5})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	22.5	22.5	22.5
	3	9	22.5	22.5	45.0
	4	9	22.5	22.5	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang (22.5%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (22.5%), setuju sebanyak 9 orang (22.5%), sangat setuju sebanyak 13 orang (32.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju adanya pujian atau bimbingan dari atasan untuk karyawan bekerja lebih baik.

Tabel 4.11 Dengan adanya penghargaan prestasi kerja saya akan termotivasi untuk bekerja lebih baik (X1.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	22.5	22.5	22.5
	3	11	27.5	27.5	50.0
	4	8	20.0	20.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang (22.5%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (27.5%), setuju sebanyak 8 orang (20.0%), sangat setuju sebanyak 12 orang (30.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju dengan adanya penghargaan prestasi kerja akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Tabel 4.12 Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan (X1.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	8	20.0	20.0	22.5
3	9	22.5	22.5	45.0
4	11	27.5	27.5	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju sebanyak 8 orang (20.0%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (22.5%), setuju sebanyak 11 orang (27.5%), sangat setuju sebanyak 11 orang (27.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju dan sangat setuju perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan.

Tabel 4.13 Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, perusahaan memberikan kesempatan karyawan berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan (X1.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	20.0	20.0	20.0
3	8	20.0	20.0	40.0
4	12	30.0	30.0	70.0
5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (20.0%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (20.0%), setuju sebanyak 12 orang (30.0%), sangat setuju sebanyak 12 orang (30.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju dan sangat setuju untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, perusahaan memberikan kesempatan karyawan berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Variabel Kemampuan Kerja (X₂)

Tabel 4.14 Saya tidak memiliki pendidikan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan (X_{2.1})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	10.0	10.0	10.0
3	4	10.0	10.0	20.0
4	22	55.0	55.0	75.0
5	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (10.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (10.0%), setuju sebanyak 22 orang (55.0%), sangat setuju sebanyak 10 orang (25.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju tidak memiliki pendidikan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.

Tabel 4.15 Pengetahuan yang luas sangat penting untuk mengikuti perkembangan teknologi (X_{2.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	1	2.5	2.5	5.0
	3	3	7.5	7.5	12.5
	4	20	50.0	50.0	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.5%), setuju sebanyak 20 orang (50.0%), sangat setuju sebanyak 15 orang (37.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju pengetahuan yang luas sangat penting untuk mengikuti perkembangan teknologi.

Tabel 4.16 Saya tidak memiliki pelatihan yang cukup untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan (X_{2.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.5	7.5	7.5
	3	3	7.5	7.5	15.0
	4	20	50.0	50.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.5%), setuju sebanyak 20 orang (50.0%), sangat setuju sebanyak 14 orang (35.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju tidak memiliki pelatihan yang cukup untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.17 Saya belum mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan (X_{2.4})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	2	5.0	5.0	7.5
3	4	10.0	10.0	17.5
4	14	35.0	35.0	52.5
5	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5 %), tidak setuju sebanyak 2 orang (5.0%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (10.0%), setuju sebanyak 14 orang (35.0%), sangat setuju sebanyak 19 orang (47.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju belum mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan.

Tabel 4.18 Saya tidak mampu menguasai pekerjaan yang diberikan (X_{2.5})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	3	7.5	7.5	10.0
	3	4	10.0	10.0	20.0
	4	16	40.0	40.0	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5 %), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (10.0%), setuju sebanyak 16 orang (40.0%), sangat setuju sebanyak 16 orang (40.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju dan sangat setuju tidak mampu menguasai pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.19 Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (X_{2.6})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.0	5.0	5.0
	3	3	7.5	7.5	12.5
	4	20	50.0	50.0	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5.0%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.5%), setuju sebanyak 20 orang (50.0%), sangat setuju sebanyak 15 orang (37.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 4.20 Semakin besar beban pekerjaan yang diberikan kepada saya maka semakin kurang tanggung jawab yang saya berikan (X_{2.7})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	1	2.5	2.5	5.0
	4	18	45.0	45.0	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), setuju sebanyak 18 orang (45.0%), sangat setuju sebanyak 20 orang (50.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju semakin besar beban pekerjaan yang diberikan maka semakin kurang tanggung jawab yang berikan.

Tabel 4.21 Saya tidak dapat berkonsentrasi dengan baik pada saat bekerja (X_{2.8})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.0	5.0	5.0
	3	3	7.5	7.5	12.5
	4	22	55.0	55.0	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5.0%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.5%), setuju sebanyak 22 orang (55.0%), sangat setuju sebanyak 13 orang (32.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju tidak dapat berkonsentrasi dengan baik pada saat bekerja.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 4.22 Bau sampel limbah dari pabrik mengganggu saya pada saat bekerja (X_{3.1})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	3	3	7.5	7.5	10.0
	4	25	62.5	62.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.5%), setuju sebanyak 25 orang (62.5%), sangat setuju sebanyak 11 orang (27.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju bau sampel limbah dari pabrik mengganggu pada saat bekerja.

Tabel 4.23 Dengan penataan ruangan yang baik akan memberikan rasa nyaman pada saat bekerja (X3.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	3	7.5	7.5	10.0
4	20	50.0	50.0	60.0
5	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.5%), setuju sebanyak 20 orang (50.0%), sangat setuju sebanyak 16 orang (40.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju dengan penataan ruangan yang baik akan memberikan rasa nyaman pada saat bekerja.

Tabel 4.24 Saya tidak nyaman karena ruangan kerja saya terasa panas sehingga mengakibatkan kelelahan saat bekerja (X_{3.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	3	11	27.5	27.5	30.0
	4	21	52.5	52.5	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (27.5%), setuju sebanyak 21 orang (52.5%), sangat setuju sebanyak 7 orang (17.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju tidak nyaman karena ruangan kerja terasa panas sehingga mengakibatkan kelelahan saat bekerja.

Tabel 4.25 Suara mesin kantor sangat mengganggu konsentrasi saya pada saat bekerja (X_{3.4})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	3	7.5	7.5	10.0
	4	20	50.0	50.0	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.5%),

setuju sebanyak 20 orang (50.0%), sangat setuju sebanyak 16 orang (40.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju suara mesin kantor sangat mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.

Tabel 4.26 Saya menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja (X3.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	5	12.5	12.5	17.5
4	19	47.5	47.5	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5.0%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (12.5%), setuju sebanyak 19 orang (47.5%), sangat setuju sebanyak 14 orang (35.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja.

Tabel 4.27 Adanya konflik antar sesama rekan kerja akan diselesaikan dan tidak membesar-besarkan (X3.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	3	7.5	7.5	10.0
4	25	62.5	62.5	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.5%), setuju sebanyak 25 orang (62.5%), sangat setuju sebanyak 11 orang (27.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju adanya konflik antar sesama rekan kerja akan diselesaikan dan tidak membesar-besarkan.

Tabel 4.28 Hubungan yang terjalin dengan baik antar sesama rekan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja saya (X_{3.7})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.0	5.0	5.0
2	3	7.5	7.5	12.5
3	4	10.0	10.0	22.5
4	13	32.5	32.5	55.0
5	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5.0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (10.0%), setuju sebanyak 13 orang (32.5%), sangat setuju sebanyak 18 orang (45.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju hubungan yang terjalin dengan baik antar sesama rekan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 4.29 Fasilitas yang lengkap akan menunjang kelancaran kerja (X_{3.8})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	3	7.5	7.5	10.0
	4	23	57.5	57.5	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.5%), setuju sebanyak 23 orang (57.5%), sangat setuju sebanyak 13 orang (32.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju fasilitas yang lengkap akan menunjang kelancaran kerja.

Tabel 4.30 Perusahaan saya menyediakan kendaraan untuk urusan perusahaan (X_{3.9})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	19	47.5	47.5	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (7.5%), setuju sebanyak 19 orang (47.5%), sangat setuju sebanyak 18 orang (45.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju perusahaan menyediakan kendaraan untuk urusan perusahaan.

Tabel 4.31 Fasilitas di perusahaan saya sudah memenuhi kebutuhan karyawan untuk kelancaran dalam bekerja (X3.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	7	17.5	17.5	22.5
4	12	30.0	30.0	52.5
5	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5.0%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (17.5%), setuju sebanyak 12 orang (30.0%), sangat setuju sebanyak 19 orang (47.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju fasilitas di perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan untuk kelancaran dalam bekerja.

d. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.32 Ketrampilan saya tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan (Y.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	5	12.5	12.5	15.0
4	13	32.5	32.5	47.5
5	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (12.5%), setuju sebanyak 13 orang (32.5%), sangat setuju sebanyak 21 orang (52.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju ketrampilan tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan.

Tabel 4.33 Pendidikan saya tidak sesuai dengan bidang pekerjaan sehingga tidak menguasai pekerjaan yang diberikan (Y.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.0	10.0	10.0
	4	19	47.5	47.5	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (10.0%), setuju sebanyak 19 orang (47.5%), sangat setuju sebanyak 17 orang (42.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju pendidikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan sehingga tidak menguasai pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4.34 Saya dalam mengerjakan pekerjaan selalu
bersungguh-sungguh namun tidak
mendapatkan hasil yang diinginkan (Y.3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	9	22.5	22.5	27.5
	4	12	30.0	30.0	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5.0%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (22.5%), setuju sebanyak 12 orang (30.0%), sangat setuju sebanyak 17 orang (42.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju dalam mengerjakan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh namun tidak mendapatkan hasil yang diinginkan.

**Tabel 4.35 Saya tidak semangat dalam mengerjakan
pekerjaan yang diberikan (Y.4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	3	7.5	7.5	10.0
	3	9	22.5	22.5	32.5
	4	9	22.5	22.5	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju sebanyak 3 orang

(7.5%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (22.5%), setuju sebanyak 9 orang (22.5%), sangat setuju sebanyak 18 orang (45.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju tidak semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4.36 Saya mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja (Y.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	1	2.5	2.5	5.0
3	4	10.0	10.0	15.0
4	21	52.5	52.5	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (10.5%), setuju sebanyak 21 orang (52.5%), sangat setuju sebanyak 13 orang (32.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

Tabel 4.37 Hasil kerja saya tidak memenuhi standar yang telah di tetapkan perusahaan (Y.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	4	10.0	10.0	12.5
	4	22	55.0	55.0	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (10.5%), setuju sebanyak 22 orang (55.0%), sangat setuju sebanyak 13 orang (32.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju hasil kerja tidak memenuhi standar yang telah di tetapkan perusahaan.

Tabel 4.38 Saya melakukan kesalahan yang berulang-ulang (Y.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	6	15.0	15.0	17.5
	4	17	42.5	42.5	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (15.0%), setuju sebanyak 17 orang (42.5%), sangat setuju sebanyak 16 orang (40.0%).

Disimpulkan bahwa responden setuju melakukan kesalahan yang berulang-ulang.

Tabel 4.39 Saya dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu yang telah ditentukan (Y.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	9	22.5	22.5	27.5
	4	9	22.5	22.5	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5.0%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (22.5%), setuju sebanyak 9 orang (42.5%), sangat setuju sebanyak 20 orang (40.0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu yang telah ditentukan.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui elayakan butir-bitir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butiran pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.40 Uji Validitas Pertanyaan-pertanyaan pada Variabel (X₁) Motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.20	33.446	.796	.849
X1.2	25.40	35.477	.671	.862
X1.3	25.22	34.230	.644	.865
X1.4	25.15	34.849	.717	.858
X1.5	25.17	35.430	.596	.870
X1.6	25.25	36.603	.512	.878
X1.7	25.25	36.192	.531	.877
X1.8	25.12	34.574	.707	.858

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.41 Uji Validitas Pertanyaan-pertanyaan pada Variabel (X₂) kemampuan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.20	18.728	.368	.794
X2.2	28.97	17.666	.525	.771
X2.3	29.02	16.999	.648	.753
X2.4	28.95	18.408	.340	.801
X2.5	29.08	17.046	.497	.776
X2.6	29.00	16.872	.579	.762
X2.7	28.78	17.871	.524	.772
X2.8	29.05	16.869	.597	.759

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42 Validitas Pertanyaan-pertanyaan pada Variabel (X₃) Lingkungan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37.48	24.717	.386	.860
X3.2	37.32	22.840	.708	.835
X3.3	37.78	24.333	.399	.860
X3.4	37.32	22.276	.800	.828
X3.5	37.48	23.384	.520	.850
X3.6	37.45	22.510	.835	.827
X3.7	37.55	22.664	.382	.873
X3.8	37.40	22.503	.801	.829
X3.9	37.22	24.179	.587	.846
X3.10	37.40	22.554	.556	.847

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43 Uji Validitas Pertanyaan-pertanyaan pda Variabel (Y) Produktivitas Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	29.07	14.430	.622	.736
Y.2	29.10	16.400	.383	.772
Y.3	29.32	14.892	.435	.766
Y.4	29.42	14.763	.337	.792
Y.5	29.32	14.635	.521	.751
Y.6	29.25	14.500	.712	.727
Y.7	29.22	14.948	.538	.749
Y.8	29.25	14.603	.457	.763

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

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

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

Tabel 4.44 Uji Reliabilitas (X₁) Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,880 > 0.60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pertanyaan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.45 Uji Reliabilitas (X₂) Kemampuan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,797 > 0.60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46 Uji Reliabilitas (X₃) Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,859 > 0.60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47 Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

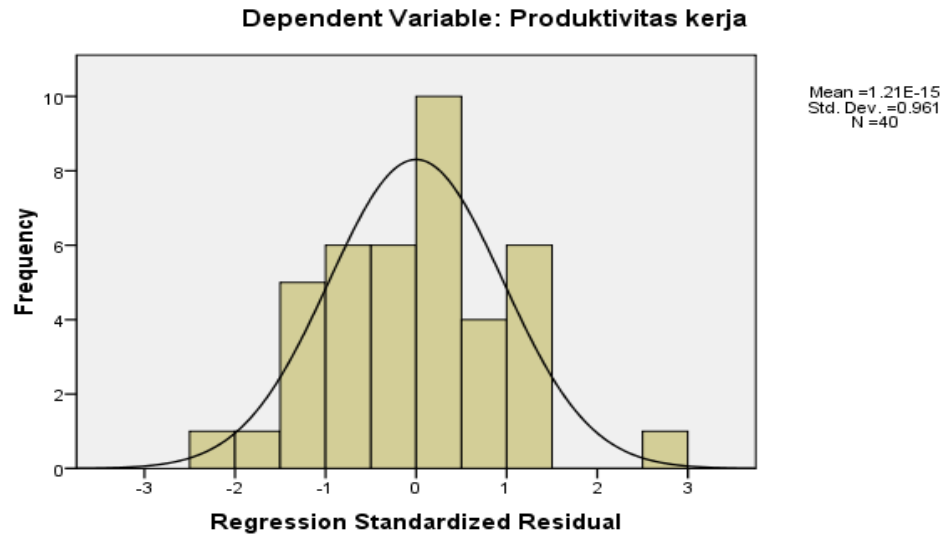
Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,781 > 0.60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

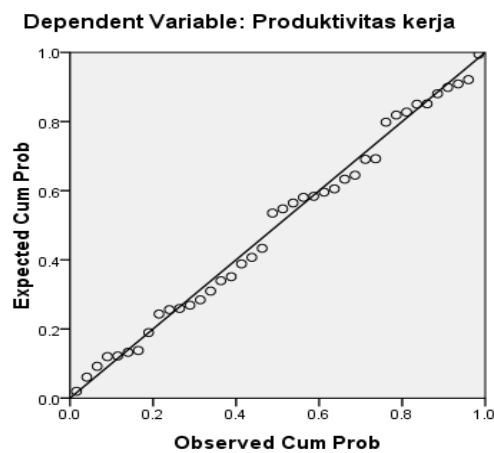
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusikan normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 Sampel KS) yakni dengan memilih data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sin(2\text{-tailed}) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.48 Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17156262
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.055
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.391
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0.998 maka

dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

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* > 0,1 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

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

Tabel 4.49 Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	1.493	3.096		.482	.632	
	Motivasi	.179	.057	.277	3.137	.003	.891 1.122
	Kemampuan Kerja	.308	.123	.334	2.503	.017	.389 2.568
	Lingkungan Kerja	.398	.113	.487	3.541	.001	.367 2.726

a. Dependent V

riable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

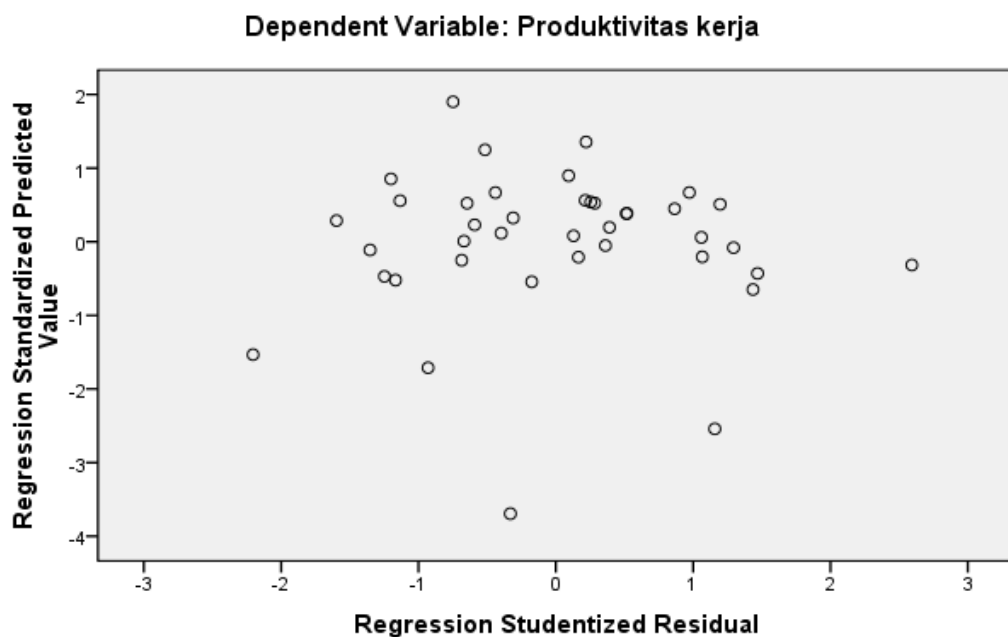
Berdasarkan Tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antar lain adalah motivasi 1,122 <

10, kemampuan kerja $2,568 < 10$, lingkungan kerja $2,726 < 10$, serta nilai *Tolerance* motivasi $0,891 > 0,1$, kemampuan kerja $0,389 > 0,1$, lingkungan kerja $0,367 > 0,1$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisita

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamat ke pengamat lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitas titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan

perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 4.50 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	1.493	3.096		.482	.632	
	Motivasi	.179	.057	.277	3.137	.003	.891
	Kemampuan Kerja	.308	.123	.334	2.503	.017	.389
	Lingkungan Kerja	.398	.113	.487	3.541	.001	.367

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.50 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,493 + 0,179 X_1 + 0,308 X_2 + 0,398 X_3 + e$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 1,493.

- b. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat 0,179.
- c. Jika terjadi peningkatan kemampuan kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat 0,308.
- d. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat 0,398.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.51 Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.493	3.096		.482	.632		
	Motivasi	.179	.057	.277	3.137	.003	.891	1.122
	Kemampuan Kerja	.308	.123	.334	2.503	.017	.389	2.568
	Lingkungan Kerja	.398	.113	.487	3.541	.001	.367	2.726

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha$

Ha ditolak dan Ho diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,137 sedangkan t_{tabel} 1,688 dan signifikan sebesar 0,003, sehingga t_{hitung} 3,137 > t_{tabel} 1,688 dan signifikan 0,003 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh kemampuan terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha$

Ha ditolak dan Ho diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,503 sedangkan t_{tabel} 1,688 dan signifikan sebesar 0,017, sehingga t_{hitung} 2,503 > t_{tabel} 1,688 dan signifikan 0,017 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak, yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha$

Ha ditolak dan Ho diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,541 sedangkan t_{tabel} 1,688 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga t_{hitung} 3,541 > t_{tabel} 1,688 dan signifikan 0,001 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

Tabel 4.52 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.863	3	183.954	36.008	.000^a
	Residual	183.912	36	5.109		
	Total	735.775	39			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020.

Berdasarkan Tabel 4.52 di atas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 36,008 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi, kemampuan kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.53 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.729	2.260

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.53 di atas, dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R square* 0,729. Untuk melihat menghitung koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasi sebesar 72,9% . Artinya variasi dari produktivitas kerja mampu dijelaskan sebesar 72,9% oleh motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 72,9\% = 27,1\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel motivasi dapat dilihat t_{hitung} motivasi sebesar $3,137 > 1,688$ dan signifikan 0,003. Sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.

Menurut Mangkunegara (2015:61), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Kesimpulannya adalah motivasi sangat penting untuk karyawan agar giat dalam bekerja dan produktivitas perusahaan yang ditargetkan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel kemampuan kerja dapat dilihat t_{hitung} motivasi sebesar $2,503 > 1,688$ dan

signifikan 0,017. Sehingga kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.

Menurut Kartajaya (2016:27) kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Kesimpulannya adalah kemampuan kerja sangat lah dibutuhkan perusahaan untuk menunjang produktivitas kerja. Pengetahuan dan pendidikan menjadi komponen sangat penting dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat t_{hitung} motivasi sebesar $3,541 > 1,688$ dan signifikan 0,001. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Tri Bahtera Srikandi Medan.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kesimpulannya adalah lingkungan kerja yang kondusif sangat lah menunjang kelancaran produktivitas kerja perusahaan. Fasilitas dan

hubungan baik antar sesama rekan kerja paling utama untuk kelancaran saat bekerja.

4. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2014:121) produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.

Dari analisis signifikan simultan pada variabel motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja bahwa F_{hitung} sebesar 36,008 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas sig $0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan dengan nilai regresi sebesar 0,179, nilai signifikan sebesar 0,003, dan t_{hitung} sebesar 3,317.
2. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan dengan nilai regresi sebesar 0,308, nilai signifikan sebesar 0,017, dan t_{hitung} sebesar 2,503.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan dengan nilai regresi sebesar 0,179, nilai signifikan sebesar 0,003, dan t_{hitung} sebesar 3,317.
4. Motivasi, kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan dengan nilai signifikan 0,000 dan F_{hitung} sebesar 36,008. Dimana variabel lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT.Tri Bahtera Srikandi Medan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan untuk lebih memotivasi karyawannya agar bekerja lebih baik dan giat untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama lebih memperhatikan kebutuhan fisik karyawan yang seharusnya karyawan dapatkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan agar memperhatikan kemampuan setiap karyawan, misalnya diadakan pelatihan khusus di bidang masing-masing setiap karyawan agar mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan tepat waktu sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja lebih kondusif lagi untuk menunjang kelancaran dalam bekerja. Misalnya memperhatikan ruangan untuk penyimpanan sampel limbah dari pabrik agar baunya tidak mengganggu karyawan dalam bekerja, memperhatikan pencahayaan dan suhu ruangan agar tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada PT.Tri Bahtera Srikandi Medan agar lebih memotivasi karyawan, memperhatikan kemampuan setiap karyawan dan lebih memperhatikan lingkungan kerja

di perusahaan untuk menunjang kelancaran dalam bekerja agar produktivitas kerja karyawan lebih baik dan tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan. Bagi penulis selanjutnya diharapkan agar meneliti kembali variabel motivasi, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja maupun variabel-variabel lain di luar variabel ini agar memperoleh hasil yang bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M, Riska, 2015. **Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja.**
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Agustin, Ririn Pratiwi. 2014. **Hubungan Antara Produktivitas Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan.** *ejourna l Psikologi*, Vol. 2, No.1, Hal 24-40.
- Anoraga, Pandji. 2014. **Psikologi Kerja.** Jakarta: Rineka Cipta.
- 2014. **Manajemen Bisnis.** Penerbit:Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardana. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.** Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. 2018. **Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.** Jakarta, Prenada media Group.
- Darmayanti, Yayan. 2017. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pengawas Urusan Gerbong Suka cinta (PUG SCT) PT. Kreta Api Indonesia (Persero) Kabupaten Lahan. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), Vol. 5,No.1, Maret 2017.**
- Ferdinand, Augusty. 2014. **Metode Penelitian Manajemen.** Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2015. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima).** Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2013. **Kepemimpinan Birokrasi, terjemahan Hasbani Pasolong.** Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, M. 2012. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Rajawali Pers.

- Kartajaya, Hermawan. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, Lita . 2016. **Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan** Studi Kasus pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. **Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. 2015. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. 2016. **Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia**. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Monti, Cico Valangi. 2019. **Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Nusa Developments Medan**. Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu, Vol.5, No.1, April 2019.
- Ningsih, Nuryani Ratna. 2013. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta**.
- Nitisemito, Alex. S. 2012. **Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar**. Jakarta: Arena Ilmu.
- 2013. **Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Cetakan VIII. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Prahesti. 2016. **Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Universitas Islam Malang)**.
- Purwati, Isni. 2016. **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (Studi PT. Daya Manunggal di Kota Salatiga)**.
- Putra , Donny Andika . (2016). **Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT.Refi Chemical Industry**.
- Rahayu, S. (2019). **PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA PEREMPUAN UNTUK MENINGKATKAN EKONOMI KELUARGA MELALUI KETERAMPILAN PENGOLAHAN WAJIK ANEKA RASA DI DESA KLAMBIR LIMA**. JUMANT, 11(2), 155-170.
- Rianto, H., Olivia, H., & Siregar, S. (2019). **Islamic Family Financial Management**. In Proceeding International Seminar on Islamic Studies (Vol. 1).
- Risanti, Kunti Aprilia. 2012. **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makasar**.

- Rizkina, M. (2019). Pengaruh Efektivitas Pemungutan Bea Perolehan Hak Atas Tanah Dan Bangunan (BPHTB) Terhadap Pendapatan Asli Daerah Dengan Jumlah Penduduk Sebagai Variabel Moderating. *JURNAL PERPAJAKAN*, 1(1), 80-94
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- 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).
- Ritonga, M. (2018). FAKTOR MANAJEMEN BIAYA DAN MANAJEMEN PEMASARAN TERHADAP PENDAPATAN MELALUI INTENSITAS PRODUKSI PADA UKM INDUSTRI RUMAHAN DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 8(2), 68-78.
- Rossanty, Y., Hasibuan, D., Napitupulu, J., Nasution, M. D. T. P., & Rahim, R. (2018). Composite performance index as decision support method for multi case problem. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.29), 33-36.
- Rusiadi, R. (2018). PEDOMAN SENTRA JURNAL ONLINE. *JEpa*, 3(1), 1-10. LANGKAT, D. T. J. K., & SAINS, F. S. LAPORAN AKHIR PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT MANDIRI.
- Rusiadi, Subiantoro, N dan Hidayat, R. 2013. **Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan**. Medan: USUPess.
- Sanusi, A. (2018). PENGARUH RETURN ON EQUITY, NET PROFIT MARGIN DAN DEBT TO EQUITY RATIO TERHADAP HUTANG PADA PERUSAHAAN PT. ASAM JAWA MEDAN. *JUMANT*, 6(1), 11-19.
- Saraswati, D. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Sanjaya, A. Nan. 2016. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Pematang Kiwah Natar)**
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).

- Saragih, M. G. (2019). **PENGARUH E-SERVICE QUALITY TERHADAP E-LOYALTY MELALUI E-SATISFACTION (STUDI PADA PELANGGAN TOKO ONLINE SHOPEE DI KOTA MEDAN): PENGARUH E-SERVICE QUALITY TERHADAP E-LOYALTY MELALUI E-SATISFACTION (STUDI PADA PELANGGAN TOKO ONLINE SHOPEE DI KOTA MEDAN)**. *Jurnal Mantik*, 3(1), 190-195.
- Savitri, Meghar Tremtari. 2013. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk.**
- Saraswati, D. (2019). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Ukuran Pemerintah Daerah, Leverage, Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 110-120.
- Sedarmayanti. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima**. Bandung: PT Refika Aditama.
- . 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Rafika Aditama.
- Sekarwati , Ni Luh. 2016.**Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Administrasi universitas warmadewa. Jurnal Ekonomi dan Bisnis,Vol.3, No2. September 2016, Hal 64-75.**
- Simamora, Budi. 2016. **Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Pontjan Laupakam Kabupaten Karo.**
- Soelaiman. 2014. **Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun Mengendalikan dan Evaluasi Kerja. Cetakan Kedua**. Jakarta: PT Inetmedia Personalia Utama.
- Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabet.
- .2014. **Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- . 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: CV Alfabet.
- Sujarweni, Wiratna. 2016. **Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS**. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1**. Yogyakarta, PT. Buku Seru.

------. 2013. **Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran**. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, Edy. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama**. Jakarta:Kencana.

Suwatno. 2014. **Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta.

-----dan Yuniarsih, Tjutju. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.

Tumiwa, Axchel. Bernhard Tewai, Indrie D. Palandeng. 2017. **Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada Kantor Pusat Bank Sulutgo)**. Jurnal EMBA, Vol. 5, No. 3, September 2017, Hal 3895-3904.

Wibowo. 2014. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Ibu/Bapak/Saudara/i

Ditempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, maka saya:

Nama : Desi Febriana

Npm : 1615310025

Bermaksud ingin melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. TRI BAHTERA SRIKANDI MEDAN”**. Maka dari itu, sudilah kiranya Bapak/Ibu/Saudara/I meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini dengan baik dan benar.

Atas kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Desi Febriana

A. IDENTIFIKASI RESPONDEN

Pada pertanyaan nomor 1-5, silahkan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi identitas diri Bapak/Ibu/Saudara/I dengan benar.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Masa Kerja :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai.

C. KETERANGAN

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

1. Motivasi

No	PERTANYAAN	PILIH LAH JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kebutuhan Fisik						
1	Saya menerima gaji tidak sesuai dengan pekerjaan					
2	Perusahaan tidak memberikan fasilitas sesuai jabatan yang dimiliki					
Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan						
3	Adanya hubungan baik dengan sesama rekan kerja.					
4	Adanya jaminan kesehatan untuk mengatasi resiko kecelakaan dalam bekerja.					
Kebutuhan Sosial						
5	Kurangnya pujian atau bimbingan dari atasan untuk karyawan bekerja lebih baik.					
Kebutuhan Akan Penghargaan						
6	Dengan adanya penghargaan prestasi kerja saya akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.					
Kebutuhan Perwujudan diri						
7	Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan.					
8	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, perusahaan memberikan kesempatan karyawan berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.					

2. Kemampuan Kerja

No	PERTANYAAN	PILIH LAH JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Pengetahuan						
1	Saya tidak memiliki pendidikan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.					
2	Pengetahuan yang luas sangat penting untuk mengikuti perkembangan teknologi.					
Pelatihan						
3	Saya tidak memiliki pelatihan yang cukup untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Pengalaman						
4	Saya belum mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan.					
Ketrampilan						
5	Saya tidak mampu menguasai pekerjaan yang diberikan.					
Kesanggupan Kerja						
6	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
7	Semakin besar beban pekerjaan yang diberikan kepada saya maka semakin kurang tanggung jawab yang saya berikan.					
8	Saya tidak dapat berkonsentrasi dengan baik pada saat bekerja.					

3. Lingkungan kerja

No	PERTANYAAN	PILIH LAH JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Suasana Kerja						
1	Bau sampel limbah dari pabrik mengganggu saya pada saat bekerja.					
2	Dengan penataan ruangan yang baik akan memberikan rasa nyaman pada saat bekerja.					
3	saya tidak nyaman karena ruangan kerja saya terasa panas sehingga mengakibatkan kelelahan saat bekerja.					
4	Suara mesin kantor sangat mengganggu konsentrasi saya pada saat bekerja.					
Hubungan Dengan Rekan Kerja						
5	Saya menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja.					
6	Adanya konflik antar sesama rekan kerja akan diselesaikan dan tidak membesar-besarkan.					
7	Hubungan yang terjalin dengan baik antar sesama rekan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja saya.					
Tersedianya Fasilitas Kerja						
8	Fasilitas yang lengkap akan menunjang kelancaran kerja.					
9	Perusahaan saya menyediakan kendaraan untuk urusan perusahaan.					
10	Fasilitas di perusahaan saya sudah memenuhi kebutuhan karyawan untuk kelancaran dalam bekerja.					

4. Produktivitas Kerja

No	PERTANYAAN	PILIH LAH JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan						
1	Ketrampilan saya tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan.					
2	Pendidikan saya tidak sesuai dengan bidang pekerjaan sehingga tidak menguasai pekerjaan yang diberikan.					
Berusaha Meningkatkan Hasil Kerja						
3	Saya dalam mengerjakan pekerjaan selalu bersungguh-sungguh namun tidak mendapatkan hasil yang diinginkan.					
Semangat Kerja						
4	Saya tidak semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.					
Pengembangan Diri						
5	Saya mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja.					
Mutu						
6	Hasil kerja saya tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
Efisiensi						
7	Saya melakukan kesalahan yang berulang-ulang.					
8	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu yang telah ditentukan.					

LAMPIRAN DATA

Tabulasi Data

Data Responden

No.Reg	Usia	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan
1	4	2	2	S2
2	3	2	3	S1
3	3	1	2	SMA
4	4	1	4	SMA
5	5	1	4	SMA
6	3	2	2	S1
7	3	2	2	S1
8	5	1	2	SMA
9	4	2	2	S2
10	2	2	2	S1
11	2	1	2	S1
12	2	2	2	S1
13	2	2	2	S1
14	3	2	2	S1
15	1	2	2	S1
16	2	1	2	S1
17	2	1	2	S1
18	1	1	2	S1
19	4	1	3	SMA
20	3	1	2	SMA
21	4	2	2	S1
22	3	2	2	SMA
23	3	1	2	S1
24	4	1	4	SMA
25	4	1	2	S1
26	2	1	2	S1
27	3	2	2	SMA
28	3	1	4	SMA
29	5	1	2	S1
30	3	1	2	S1
31	2	2	4	SMA
32	5	1	2	S1
33	3	2	2	S1
34	2	1	3	SMA
35	4	1	2	S1
36	3	2	2	S1
37	3	2	2	SMA
38	2	2	2	SMA
39	2	2	3	SMA
40	2	1	3	SMA

VARIABEL MOTIVASI (X₁)

No. Res	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Jumlah
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	4	5	5	5	5	5	5	39
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	2	5	5	36
5	5	4	5	5	5	5	4	5	38
6	5	5	2	5	5	5	5	2	34
7	5	2	5	4	5	5	3	5	34
8	5	5	5	5	4	5	5	5	39
9	4	5	5	4	5	3	5	5	36
10	5	4	5	5	4	5	1	5	34
11	4	4	5	4	4	2	4	5	32
12	4	3	4	5	4	4	4	4	32
13	4	4	2	4	5	4	4	4	31
14	4	4	4	3	4	5	4	4	32
15	5	4	4	4	2	4	5	4	32
16	4	3	4	4	4	4	4	5	32
17	4	4	5	4	4	4	4	4	33
18	4	4	4	5	4	4	4	4	33
19	4	4	4	4	5	4	4	4	33
20	4	4	4	4	4	5	4	4	33
21	5	3	3	3	3	3	4	3	27
22	3	4	3	3	3	3	3	4	26
23	3	3	5	3	3	3	3	3	26
24	3	3	3	5	3	3	3	4	27
25	3	3	3	3	5	3	3	3	26
26	3	3	3	3	3	5	3	3	26
27	3	3	3	3	3	3	5	3	26
28	3	3	3	3	3	3	3	5	27
29	4	3	3	3	3	3	3	3	25
30	3	4	3	3	3	3	3	3	26
31	3	3	5	3	3	3	2	4	20
32	2	2	2	4	2	2	2	2	19
33	2	2	2	2	5	2	2	2	19
34	2	2	2	2	2	5	2	2	22
35	2	2	2	2	2	2	5	2	20
36	5	2	2	2	2	2	2	3	20
37	2	5	2	4	2	2	2	2	21
38	2	2	5	4	2	2	2	2	18
39	2	2	2	4	2	2	2	2	21
40	2	2	2	2	5	4	2	2	17
	2	2	2	2	2	3	2	2	17
	2	2	2	2	2	2	5	4	21
	2	2	2	2	2	2	2	2	21

KEMAMPUAN KERJA (X₂)

No. Res	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Jumlah
1	5	5	5	5	5	5	5	4	39
2	5	5	2	5	2	4	5	4	32
3	4	4	5	5	4	3	4	4	33
4	4	4	5	5	4	4	4	5	35
5	4	4	4	3	3	4	5	5	32
6	4	4	5	1	4	5	5	5	33
7	3	5	5	5	5	5	5	5	38
8	5	5	4	4	1	4	4	4	31
9	4	4	4	4	4	5	4	4	33
10	3	5	4	2	4	4	5	4	31
11	2	5	4	5	5	5	2	4	32
12	4	4	4	3	4	4	4	4	31
13	4	4	4	4	5	5	5	4	35
14	4	5	4	4	5	1	4	5	32
15	4	5	4	5	4	4	5	4	35
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	5	5	5	5	5	5	5	39
18	5	4	5	5	5	5	5	5	39
19	2	4	3	5	4	4	4	4	30
20	4	4	4	5	5	5	4	4	35
21	4	4	4	5	4	5	4	4	34
22	4	4	4	4	4	4	5	4	33
23	4	4	4	5	5	4	5	4	35
24	4	5	5	4	5	4	4	3	34
25	4	1	3	3	3	3	5	3	25
26	5	5	4	5	4	4	4	4	35
27	5	5	5	4	4	5	5	4	37
28	2	3	2	5	3	4	4	1	24
29	2	3	2	2	2	1	1	1	13
30	2	2	2	2	2	4	4	5	33
31	4	4	4	4	4	4	4	5	36
32	4	4	5	5	5	4	5	4	36
33	4	4	4	4	4	4	5	3	33
34	5	4	4	4	4	4	4	5	28
35	4	3	3	3	3	3	3	5	37
36	4	3	5	4	5	5	5	5	37
37	5	3	5	4	5	5	5	5	39
38	5	5	4	5	4	4	5	4	36
39	5	5	4	5	4	4	5	4	31
40	5	5	4	4	2	4	4	4	31
	4	4	5	4	5	5	5	5	36
	3	4	5	4	5	5	4	5	37
	3	5	5	5	5	4	4	4	33
	4	4	4	4	5	4	4	4	33

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No. Res	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Jumlah
1	5	5	5	5	4	5	5	5	39
2	5	4	4	5	4	5	4	5	36
3	5	3	5	5	4	4	5	5	36
4	5	5	2	5	4	4	4	5	34
5	5	4	5	5	4	4	4	5	36
6	4	5	4	5	5	4	4	5	36
7	3	5	4	5	5	5	5	5	37
8	5	4	5	5	4	5	5	5	38
9	5	4	3	5	4	4	4	5	34
10	5	5	4	5	4	4	3	5	35
11	5	4	3	4	3	5	5	5	34
12	4	4	4	4	4	4	5	4	33
13	5	4	5	5	5	4	5	5	38
14	5	4	3	4	5	5	4	5	35
15	5	4	4	4	4	4	4	4	33
16	4	4	3	4	4	4	3	4	30
17	5	5	5	4	5	5	5	5	39
18	4	5	4	5	5	5	5	4	37
19	4	5	5	4	4	4	4	5	35
20	3	5	3	2	5	4	5	4	31
21	4	4	5	5	5	4	5	5	37
22	5	5	5	5	4	5	4	5	38
23	5	4	5	5	4	4	4	5	36
24	5	5	4	5	4	5	3	5	36
25	3	3	3	3	3	3	3	4	25
26	4	4	3	2	4	4	4	4	29
27	5	5	4	2	5	4	4	4	33
28	3	4	4	1	3	3	3	2	23
29	2	3	2	5	1	2	2	2	19
30	5	5	5	4	2	4	4	4	33
31	4	5	5	3	4	3	4	3	31
32	4	4	4	3	4	4	5	3	31
33	3	3	3	3	3	3	3	5	26
34	4	5	5	3	5	5	5	3	35
35	5	4	5	4	5	5	5	3	36
36	4	4	3	3	4	4	4	3	29
37	5	5	4	5	4	4	4	3	34
38	4	4	5	3	4	5	4	3	32
39	5	4	5	3	5	4	5	3	34
40	4	5	5	3	5	4	5	3	34

Hasil Pengolahan SPSS

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	21	52.5	52.5	52.5
Wanita	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20	2	5.0	5.0	5.0
21-30	11	27.5	27.5	32.5
31-40	16	40.0	40.0	72.5
41-50	7	17.5	17.5	90.0
51-60	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10	31	77.5	77.5	77.5
11-20	4	10.0	10.0	87.5
21-30	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	22	55.0	55.0	55.0
S2	2	5.0	5.0	60.0
SMA	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	22.5	22.5	22.5
3	8	20.0	20.0	42.5
4	12	30.0	30.0	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	25.0	25.0	25.0
3	10	25.0	25.0	50.0
4	13	32.5	32.5	82.5
5	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	27.5	27.5	27.5
3	8	20.0	20.0	47.5
4	7	17.5	17.5	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	17.5	17.5	17.5
3	10	25.0	25.0	42.5
4	12	30.0	30.0	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	22.5	22.5	22.5
3	9	22.5	22.5	45.0
4	9	22.5	22.5	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	9	22.5	22.5	22.5
3	11	27.5	27.5	50.0
4	8	20.0	20.0	70.0
5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	8	20.0	20.0	22.5
3	9	22.5	22.5	45.0
4	11	27.5	27.5	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	20.0	20.0	20.0
3	8	20.0	20.0	40.0
4	12	30.0	30.0	70.0
5	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	10.0	10.0	10.0
3	4	10.0	10.0	20.0
4	22	55.0	55.0	75.0
5	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	1	2.5	2.5	5.0
3	3	7.5	7.5	12.5
4	20	50.0	50.0	62.5
5	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7.5	7.5	7.5
3	3	7.5	7.5	15.0
4	20	50.0	50.0	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	2	5.0	5.0	7.5
3	4	10.0	10.0	17.5
4	14	35.0	35.0	52.5
5	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	3	7.5	7.5	10.0
3	4	10.0	10.0	20.0
4	16	40.0	40.0	60.0
5	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.0	5.0	5.0
3	3	7.5	7.5	12.5
4	20	50.0	50.0	62.5
5	15	37.5	37.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	1	2.5	2.5	5.0
4	18	45.0	45.0	50.0
5	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.0	5.0	5.0
3	3	7.5	7.5	12.5
4	22	55.0	55.0	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
3	3	7.5	7.5	10.0
4	25	62.5	62.5	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	3	7.5	7.5	10.0
4	20	50.0	50.0	60.0
5	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
3	11	27.5	27.5	30.0
4	21	52.5	52.5	82.5
5	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	3	7.5	7.5	10.0
4	20	50.0	50.0	60.0
5	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	5	12.5	12.5	17.5
4	19	47.5	47.5	65.0
5	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	3	7.5	7.5	10.0
4	25	62.5	62.5	72.5
5	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.0	5.0	5.0
2	3	7.5	7.5	12.5
3	4	10.0	10.0	22.5
4	13	32.5	32.5	55.0
5	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	3	7.5	7.5	10.0
4	23	57.5	57.5	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	7.5	7.5	7.5
4	19	47.5	47.5	55.0
5	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X3.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	7	17.5	17.5	22.5
4	12	30.0	30.0	52.5
5	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	5	12.5	12.5	15.0
4	13	32.5	32.5	47.5
5	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10.0	10.0	10.0
4	19	47.5	47.5	57.5
5	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	9	22.5	22.5	27.5
4	12	30.0	30.0	57.5
5	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	3	7.5	7.5	10.0
3	9	22.5	22.5	32.5
4	9	22.5	22.5	55.0
5	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.5	2.5	2.5
2	1	2.5	2.5	5.0
3	4	10.0	10.0	15.0
4	21	52.5	52.5	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	4	10.0	10.0	12.5
4	22	55.0	55.0	67.5
5	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.5	2.5	2.5
3	6	15.0	15.0	17.5
4	17	42.5	42.5	60.0
5	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.0	5.0	5.0
3	9	22.5	22.5	27.5
4	9	22.5	22.5	50.0
5	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

Motivasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.20	33.446	.796	.849
X1.2	25.40	35.477	.671	.862
X1.3	25.22	34.230	.644	.865
X1.4	25.15	34.849	.717	.858
X1.5	25.17	35.430	.596	.870
X1.6	25.25	36.603	.512	.878
X1.7	25.25	36.192	.531	.877
X1.8	25.12	34.574	.707	.858

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	8

Kemampuan kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.20	18.728	.368	.794
X2.2	28.97	17.666	.525	.771
X2.3	29.02	16.999	.648	.753
X2.4	28.95	18.408	.340	.801
X2.5	29.08	17.046	.497	.776
X2.6	29.00	16.872	.579	.762
X2.7	28.78	17.871	.524	.772
X2.8	29.05	16.869	.597	.759

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	8

Lingkungan kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	37.48	24.717	.386	.860
X3.2	37.32	22.840	.708	.835
X3.3	37.78	24.333	.399	.860
X3.4	37.32	22.276	.800	.828
X3.5	37.48	23.384	.520	.850
X3.6	37.45	22.510	.835	.827
X3.7	37.55	22.664	.382	.873
X3.8	37.55	22.664	.801	.829
X3.8	37.40	22.503	.587	.846
X3.9	37.22	24.179	.556	.847
X3.10	37.40	22.554		

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

Produktivitas kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	29.07	14.430	.622	.736
Y.2	29.10	16.400	.383	.772
Y.3	29.32	14.892	.435	.766
Y.4	29.42	14.763	.337	.792
Y.5	29.32	14.635	.521	.751
Y.6	29.25	14.500	.712	.727
Y.7	29.22	14.948	.538	.749
Y.8	29.25	14.603	.457	.763

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	8

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.729	2.260

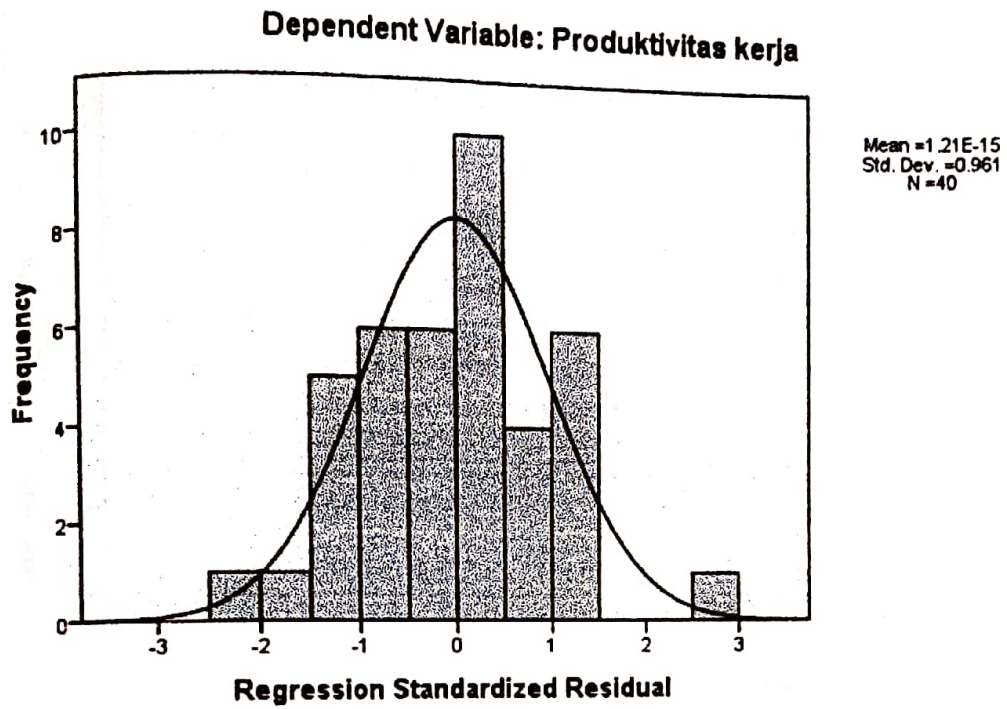
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.863	3	183.954	36.008	.000 ^a
	Residual	183.912	36	5.109		
	Total	735.775	39			

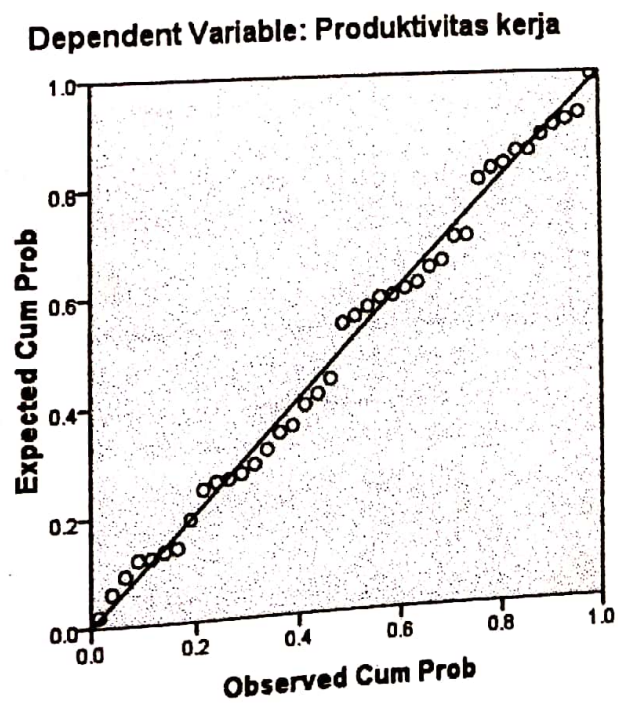
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	1.493	3.096				.482
Motivasi	.179	.057	.277	3.137	.003	.891	1.122
Kemampuan Kerja	.308	.123	.334	2.503	.017	.389	2.568
Lingkungan Kerja	.398	.113	.487	3.541	.001	.367	2.726

a. Dependent Variable:
Produktivitas kerja

Histogram

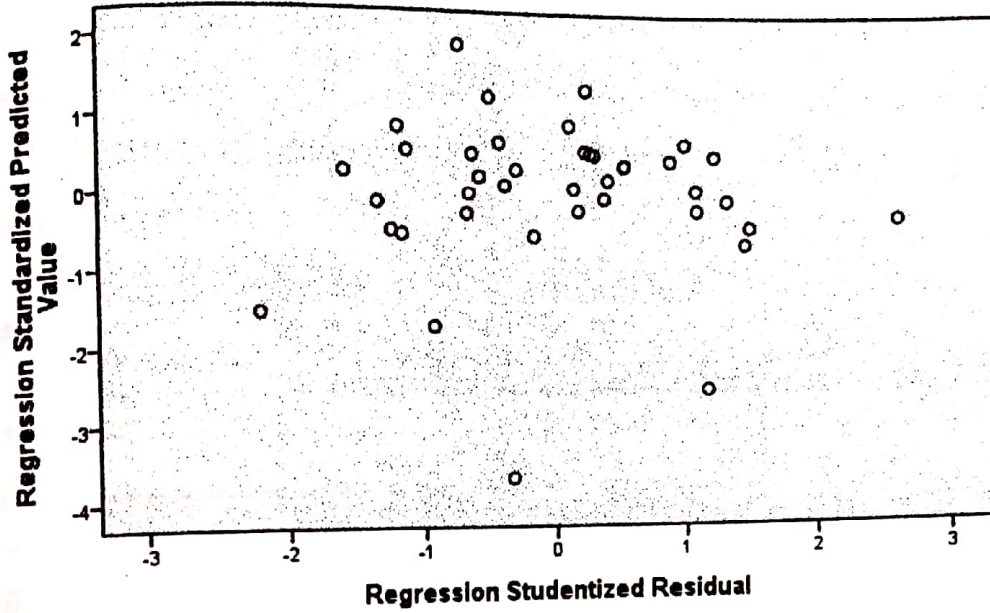


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas kerja



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17156262
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.055
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.391
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998

a. Test distribution is Normal.