



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI PT. PLN (PERSERO)
UNIT PELAKSANA PELAYANAN
PELANGGAN (UP3 BINJAI)**

SKRIPSI

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

Oleh:

**FEBRINA SAGALA
NPM: 1925310727**

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FEBRINA SAGALA
NPM : 1925310727
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT.
PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN (UP3 BINJAI)

MEDAN, OKTOBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI


(RAMADHAN HARAHAHAP,
SE., S.Psi., M.Si)



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

PEMBIMBING I


(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

PEMBIMBING II


(SRI RAHAYU, SE., MM)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

**NAMA : FEBRINA SAGALA
NPM : 1925310727
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT.
PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
PELAYANAN PELANGGAN (UP3 BINJAI)**

MEDAN, OKTOBER 2020

KETUA

**(RAMADHAN HARAHAP,
SE., S.Psi., M.Si)**

ANGGOTA-1

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

ANGGOTA - II

(SRI RAHAYU, SE., MM)

ANGGOTA - III

(Drs H. KASIM SIYO, M.Si., Ph.D)

ANGGOTA IV

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: Febrina Sagala

NPM : 1925310727

Fakultas/Program Studi : Sosial Sains /Manajemen

JudulSkripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin
Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. PLN (PERSERO)
Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI)

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-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi 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 konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Oktober 2020

METERAI
TEMPEL
TGL. 20
DDEB5AHF762683078
6000
ENAM RIBU RUPIAH
(FEBRINA SAGALA)
1925310727

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Febrina Sagala
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 08 Februari 1998
NPM : 1925310727
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Dewi Sartika II No 166 B, Binjai Utara

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi 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

METERAI
TEMPEL
TGL 20
8D500AHF762683077
6000
ENAM RIBU RUPIAH
(FEBRINA SAGALA)
1925310727



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8456027 PO. BOX : 1099 MEDAN

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

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

Tempat / Tgl. Lahir

Nomor Pokok Mahasiswa

Program Studi

Konsentrasi

Jumlah Kredit yang telah dicapai

Nomor Hp

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

FEBRINA SAGALA

BINJAI / 08 Februari 1998

1925310727

Manajemen

Manajemen SDM

127 SKS, IPK 3,44

08155545533

No.

Judul

1. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Unit (UP3 PLN BINJAI).0

Catatan : Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu

(Dr. Djalit Nanyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 21 Februari 2020

Pemohon,

(Febrina Sagala)

Tanggal :

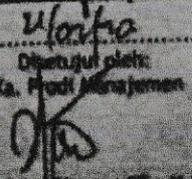
Disahkan oleh :


(Kepala Fakultas Sosial Sains)

Tanggal : 21/02/2020

Disetujui oleh :

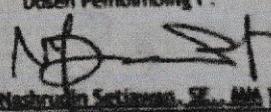
Ka. Prodi Manajemen


(Kepala Prodi Manajemen)

Tanggal :

Disetujui oleh :

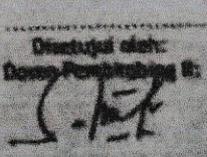
Dosen Pembimbing I :


(Nechrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :


(Sri Rahayu, SE., MM)

No. Dokumen: FIS-UPAN-18-02

Revisi: 0

Tgl. Exp: 22 Februari 2020

Hal : Permohonan Meja Hijau

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

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FEBRINA SAGALA
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 08 Februari 1998
 Nama Orang Tua : W.A SAGALA
 N. P. M : 1925310727
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 083155545533
 Alamat : Jln Dewi Sartika II No.166B LK V

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Unit (UP3 PLN BINJAI)., Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Ditetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



FEBRINA SAGALA
 1925310727

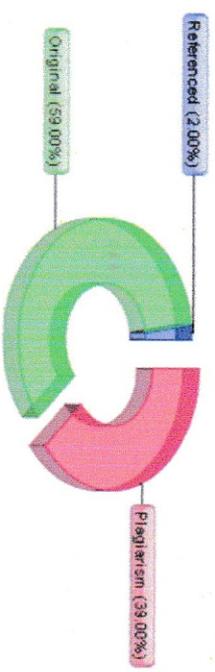
Catatan :

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

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 08/19/20 12:28:15

Analyzed document: FEBRINA SAGALA_1925310727_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
http://theses.uni-erlangen.ac.id/4789/1/03220063.pdf	4465	54%
http://diglib.uniba.ac.id/?32036/3/SKRIPSI%20TAMPA%20BAG%20PENBAHASAN.pdf	4433	47%
http://karyajurnal.yal.ac.id/files/pdf/20140218194746.pdf	4024	23%

Processed resources details:

151 - OK / 13 - Failed
[Show other Sources.]

Important notes:

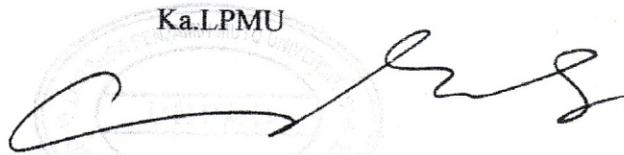
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2901/PERP/BP/2020

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

: FEBRINA SAGALA

: 1925310727

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 25 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 25 Agustus 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I



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 : FEBRINA SAGALA
NPM : 1925310727
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Unit (UP3 PLN BINJAI).

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
13 Juni 2020	Sudah perbaikan bab 1,2,3	Revisi	
13 Juni 2020	Lanjut ACC utk seminar proposal	Disetujui	
11 Agustus 2020	bimbingan skripsi bab 1-5	Revisi	
14 Agustus 2020	acc sidang meja hijau	Disetujui	
14 November 2020	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 16 November 2020
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



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 : FEBRINA SAGALA
NPM : 1925310727
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Unit (UP3 PLN BINJAI).

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
13 Juni 2020	Sudah dikoreksi dan diperbaiki, ACC Seminar Proposal	Disetujui	
11 Agustus 2020	Acc Meja Hijau	Disetujui	
14 November 2020	Acc jilid Iux	Disetujui	

Medan, 16 November 2020
Dosen Pembimbing.



Sri Rahayu, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Adapun permasalahannya yang penulis angkat yaitu : Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang melibatkan 75 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner dan wawancara. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 17. Hasil dari analisis regresi adalah : $Y = 6.736 + 0,151 X_1 + 0,137 X_2 + 0,293 X_3 + e$. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. PLN Persero (UP3 Binjai). Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. PLN Persero (UP3 Binjai). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 13,8% variasi dari produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 86,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan, Disiplin dan Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to test and find out more clearly how the influence of Work Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline on Work Productivity. The problems that the authors raise are: Do work motivation, work discipline, and job satisfaction have a positive and significant effect partially and simultaneously on work productivity. This study uses a quantitative descriptive method involving 75 respondents. Data collection was carried out using questionnaires and interviews. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis with SPSS Version 17 processing. The results of the regression analysis were: $Y = 6,736 + 0.151 X1 + 0.137 X2 + 0.293 X3 + e$. Based on the results of the study simultaneously Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline have a significant effect on the Work Productivity of PT. PLN Persero (UP3 Binjai). Partially work discipline has a positive and significant effect on work productivity, while work motivation and job satisfaction do not have a significant effect on the work productivity of PT. PLN Persero (UP3 Binjai). The results of the analysis using the coefficient of determination show that 13.8% of the variation in work productivity can be explained by work motivation, job satisfaction and work discipline. While the remaining 86.2% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Motivation, Satisfaction, Discipline and Productivity

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	10
1. Identifikasi Masalah.....	10
2. Batasan Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1. Tujuan Penelitian.....	11
2. Manfaat Penelitian.....	11
E. Keaslian Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	14
1. Produktivitas.....	14
a. Pengertian Produktivitas.....	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	15
c. Indikator Produktivitas Kerja	17
d. Upaya Peningkatan Produktivitas.....	17
2. Motivasi Kerja.....	18
a. Pengertian Motivasi.....	18
b. Teori - Teori Motivasi.....	19
c. Indikator Motivasi Kerja.....	20
3. Kepuasan Kerja.....	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja...	22

c. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	22
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	24
4. Disiplin Kerja.....	26
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	26
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	27
c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	29
d. Pendekatan Disiplin Kerja.....	29
e. Indikator Disiplin Kerja.....	31
B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Konseptual.....	34
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
1. Lokasi Penelitian.....	37
2. Waktu Penelitian.....	37
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	38
1. Populasi.....	38
2. Sampel.....	38
D. Jenis dan Sumber Data.....	39
1. Data Primer.....	39
2. Data Sekunder.....	39
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39
1. Variabel Penelitian.....	39
2. Definisi Operasional.....	40
F. Teknik Pengumpulan Data.....	41
G. Teknik Analisis Data.....	42
1. Uji Kualitas Data.....	42
a. Uji Validitas (Kelayakan).....	42
b. Uji Realibilitas (Kehandalan).....	42
2. Uji Asumsi Klasik.....	43
a. Uji Normalitas.....	43
b. Uji Multikolinearitas.....	43
c. Uji Heterokedastisitas.....	44

3. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	44
a. Uji T.....	44
b. Uji F.....	45
c. Uji R ² (Determinasi).....	45
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	47
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	47
a. Sejarah PT.PLN (PERSERO) UP3 Binjai.....	47
b. Visi dan Misi PT.PLN (PERSERO) UP3 Binjai.....	48
c. Perhitungan Listrik Prabayar.....	49
d. Token PLN.....	50
2. Struktur Organisasi dan Gambar Struktur.....	50
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
a. Variabel Motivasi Kerja (X ₁).....	56
b. Variabel Kepuasan Kerja (X ₂).....	60
c. Variabel Disiplin Kerja (X ₃).....	65
d. Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	69
5. Deskripsi Validitas dan Realibilitas.....	72
a. Pengujian Validitas.....	72
b. Pengujian Reliabilitas.....	82
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	83
a. Uji Normalitas.....	83
b. Uji Multikolinearitas.....	85
c. Uji Heteroskedastisitas.....	86
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	88
a. Uji T.....	88
b. Uji F.....	90
c. Koefisien Determinasi.....	91
d. Regresi Linier Berganda.....	91
B. Pembahasan.....	93

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	93
2. Pengaruh Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja.....	94
3. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja.....	94

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	96
B. Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Survey Motivasi Kerja.....	6
Tabel 1.2 Pra Survey Kepuasan Kerja.....	7
Tabel 1.3 Pra Survey Disiplin Kerja.....	7
Tabel 1.4 Tingkat Keterlambatan Karyawan.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	38
Tabel 3.2. Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.4 Pertanyaan X _{1.1}	56
Tabel 4.5 Pertanyaan X _{1.2}	56
Tabel 4.6 Pertanyaan X _{1.3}	57
Tabel 4.7 Pertanyaan X _{1.4}	57
Tabel 4.8 Pertanyaan X _{1.5}	58
Tabel 4.9 Pertanyaan X _{1.6}	58
Tabel 4.10 Pertanyaan X _{1.7}	59
Tabel 4.11 Pertanyaan X _{1.8}	59
Tabel 4.12 Pertanyaan X _{1.9}	60
Tabel 4.13 Pertanyaan X _{2.1}	60
Tabel 4.14 Pertanyaan X _{2.2}	61
Tabel 4.15 Pertanyaan X _{2.3}	62
Tabel 4.16 Pertanyaan X _{2.4}	62
Tabel 4.17 Pertanyaan X _{2.5}	63
Tabel 4.18 Pertanyaan X _{2.6}	63
Tabel 4.19 Pertanyaan X _{2.7}	64
Tabel 4.20 Pertanyaan X _{3.1}	65
Tabel 4.21 Pertanyaan X _{3.2}	65
Tabel 4.22 Pertanyaan X _{3.3}	66
Tabel 4.23 Pertanyaan X _{3.4}	66
Tabel 4.24 Pertanyaan X _{3.5}	67
Tabel 4.25 Pertanyaan X _{3.6}	67
Tabel 4.26 Pertanyaan X _{3.7}	68
Tabel 4.27 Pertanyaan X _{3.8}	68
Tabel 4.28 Pertanyaan Y.1.....	69
Tabel 4.29 Pertanyaan Y.2.....	70

Tabel 4.30 Pertanyaan Y.3.....	70
Tabel 4.31 Pertanyaan Y.4.....	71
Tabel 4.32 Pertanyaan Y.5.....	71
Tabel 4.33 Pertanyaan Y.6.....	72
Tabel 4.34 Uji Validitas.....	73
Tabel 4.35 Hasil Output SPSS Uji Validitas X1.....	76
Tabel 4.36 Hasil Output SPSS Uji Validitas X2.....	78
Tabel 4.37 Hasil Output SPSS Uji Validitas X3.....	79
Tabel 4.38 Hasil Output SPSS Uji Validitas Y.....	80
Tabel 4.39 Uji Reliability Statistics.....	82
Tabel 4.40 Uji Multikolinearitas.....	86
Tabel 4.41 Uji Parsial.....	88
Tabel 4.42 Uji Simultan ANOVA.....	90
Tabel 4.43 Koefisien Determinasi.....	91
Tabel 4.44 Regresi Linier Berganda.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (UP3 Binjai.....	52
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	83
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....	84
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	87

DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran.	Judul
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 3	Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0
Lampiran 4	Biodata

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang atas rahmat-Nya serta diberikan kekuatan dan kesabaran untuk menyelesaikan skripsi ini, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI)”. Dalam menyelesaikan proposal skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bimbingan, baik petunjuk - petunjuk, nasihat - nasihat, arahan serta bantuan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E.,MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. RAMADHAN HARAHAHAP, S.E.,S.Psi.,M.si selaku Ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing 1 yang sudah banyak membantu saya dan memberikan arahan, motivasi maupun saran terhadap perbaikan proposal.
5. Ibu Sri Rahayu, SE., MM., selaku Dosen pembimbing II yang sudah memberi arahan, memberikan masukan terhadap perbaikan proposal.

6. Seluruh Dosen dan Staf Pegawai Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu dalam kelancaran seluruh aktivitas perkuliahan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kedua orang tua tercinta ayahanda W.A SAGALA dan ibunda RISMAWATI NINGSIH, SPd beserta keluarga yang telah berjasa dalam memberikan dukungan moril dan materil, serta kasih sayang yang tak terhingga dengan beriringan doa.
8. Teman - teman yang telah memberikan berbagai saran, inspirasi, doa, motivasi, dan moril sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan praktek kerja ini, semoga laporan praktek ini memberikan manfaat bagi pembaca dan khususnya penulis sendiri.

Medan, Oktober 2020

Penulis

FEBRINA SAGALA

NPM: 1925310727

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset termahal dalam suatu perusahaan untuk mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan kearah yang lebih maju. Keberhasilan suatu perusahaan akan tercapai apabila manusia yang bekerja didalamnya mampu memenuhi persyaratan yang dibuat oleh perusahaan. Beberapa penelitian bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas dalam organisasi tenaga kerja sering kali dijadikan sebagai salah satu faktor pengukur produktivitas.

Hal ini disebabkan karena tenaga kerja sangat berperan dalam kegiatan produksi dan tanpa tenaga kerja kegiatan produksi dalam suatu organisasi tidak efektif dan efisien. Setiap perusahaan menginginkan agar sumber daya manusia atau organisasi yang dimilikinya memiliki produktivitas yang optimal.

Produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan (Mathis Butar, 2015). Produktivitas kerja bukan semata-mata ditunjukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyak nya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhaikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakuan oleh individu tersebut dalam pekerjaannya atau kinerjanya. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Manajemen perusahaan yang berupaya

mengoptimalkan produktivitas kerja karyawannya harus memperhatikan motivasi kerja karyawannya, motivasi kerja karyawan yang baik akan membentuk semangat dan kegigihan karyawan dalam bekerja diperusahaan.

Berdasarkan jurnal pendidikan dan manajemen perusahaan bahwa menurut Fillmore H. Stanford 2017:93 “ Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu). Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terwujud dari kegigihan, keseriusan dan semangat karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang dapat meningkat. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan pentingnya peningkatan motivasi kerja bagi karyawannya dengan memberikan stimulus atau dorongan dari perusahaan seperti pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat berupa pemberi motivasi berdasarkan teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow yang meliputi pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan, pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, pemenuhan kebutuhan dukungan sosial dalam lingkungan pekerjaan seperti adanya kerja sama antar rekan kerja yang saling mendukung, kemudian dengan pemenuhan kebutuhan aktualisasi karyawan melalui pendidikan dan pelatihan sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja, selain pemberian

motivasi terhadap karyawan hal ini yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja terhadap karyawan dalam organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. Kepuasan kerja sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia akan merasa nyaman dan betah bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dapat menyebabkan performa kerja yang lebih baik atau performa dapat menentukan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berkaitan dengan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Keith Davis 2017:117). Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Organisasi perusahaan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih efektif dan produktif dari pada organisasi dengan karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya dalam produktivitas kerja.

Kedisiplinan karyawan dalam bekerja terwujud dari perilaku karyawan yang rajin dalam bekerja dan menaati peraturan perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih efektif dan efisien, karena karyawan yang disiplin akan memanfaatkan waktu dengan sebaiknya dan tidak melanggar aturan ataupun norma-norma yang berlaku di perusahaan. Kedisiplinan perlu diterapkan pada karyawan agar tujuan perusahaan yang tertuang dalam visi dan misi perusahaan dapat terwujud. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Karyawan yang disiplin dalam bekerja dapat menggunakan waktu untuk bekerja dengan baik dan konsisten mengikuti standar operasional prosedur perusahaan dengan baik, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja lebih efektif dan efisien serta dapat terhindar dari kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan yang berdisiplin dalam bekerja harus dipertahankan karena berdampak pada produktivitas kerja yang tinggi, sehingga kedisiplinan karyawan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja.

Dilihat dari kondisi yang ada di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai, produktivitas kerja karyawan dinilai masih kurang optimal sehingga berdampak pada terganggunya produktivitas karyawan. Kurangnya produktivitas karyawan dapat disebabkan kurang terpenuhinya pembelian motivasi dalam bentuk penghargaan (reward) terhadap karyawan yang layak diberikan penghargaan tersebut. Karyawan yang layak diberikan penghargaan yaitu karyawan yang memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perusahaan. Dengan tidak diberikan penghargaan terhadap karyawan tersebut

maka karyawan merasa bahwa kontribusi yang diberikannya tidak dihargai sehingga dapat berdampak pada kurangnya produktivitas kerja karyawan tersebut dikemudian hari.

Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dapat membentuk sikap karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja, serta kurangnya kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan potensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan. Selain motivasi hal ini yang harus diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja, merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai sesuatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila karyawan bekerja dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja (performance) yang buruk. Pada perusahaan yang baik akan memberikan suatu bonus dan penempatan karyawan yang sesuai skil atau kemampuannya, maka adanya kepuasan karyawan dalam bekerja dan mengembangkan potensial untuk mensejahterakan manajemen perusahaan. Selain kepuasan kerja dalam suatu pekerjaan ada pula yang harus diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah kedisiplinan, faktor disiplin dalam bekerja juga berpengaruh untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para karyawan untuk berkomunikasi dengan manajer dan pelanggan dengan baik, mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014).

Dilihat dari kondisi kedisiplinan karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai, tingkat kedisiplinan karyawan masih dinilai rendah, karena beberapa karyawan datang terlambat dan karyawan kurang memanfaatkan waktu dengan baik sehingga ada pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu.

Berikut ini disajikan tabel keterlambatan karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) BINJAI :

Tabel 1.1
Pra Survey Motivasi kerja

No	Uraian	Ya	Tidak	Jumlah Responden
1	Karyawan harus memiliki kemampuan kualitas dalam bekerja yang baik.	56.7% (17 orang)	43.3% (13 orang)	30 Orang
2	Saya bekerja di perusahaan PT.PLN Binjai mempunyai resiko dalam situasi pekerjaan.	60% (18 orang)	40% (12 orang)	30 Orang
3	Karyawan harus memiliki keteladanan didalam pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan.	70% (21 orang)	30% (9 orang)	30 Orang

Sumber Prasurvey PT. PLN Binjai Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 , pada pernyataan pertama di variabel Motivasi Kerja, Pra survey menunjukkan yang menjawab Ya sebanyak 17 orang atau sebesar (56,7%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 13 orang atau sebesar (43,3), pada pernyataan kedua menunjukan yang menjawab Ya sebanyak 18 orang atau sebesar (60%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 12 orang atau sebesar (40%) dan pada

pernyataan ketiga menunjukkan yang menjawab Ya sebanyak 21 orang atau sebesar (70%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 9 orang atau sebesar (30%).

Tabel 1.2

Pra Survey Kepuasan kerja

No	Uraian	Ya	Tidak	Jumlah Responden
1	Karyawan sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya.	10% (3 orang)	90% (27 orang)	30 Orang
2	Karyawan sering gelisah saat pulang kerumah setelah bekerja.	3% (1 orang)	97% (29 orang)	30 Orang
3	Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat pekerjaannya	87% (26 orang)	13% (4 orang)	30 Orang

Sumber Prasurvey PT. PLN Binjai Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 , pada pernyataan pertama di variabel Kepuasan Kerja, Pra survey menunjukkan yang menjawab Ya sebanyak 3 orang atau sebesar (10%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 27 orang atau sebesar (90%), pada pernyataan kedua menunjukkan yang menjawab Ya sebanyak 1 orang atau sebesar (3%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 29 orang atau sebesar (97%) dan pada pernyataan ketiga menunjukkan yang menjawab Ya sebanyak 26 orang atau sebesar (87%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 4 orang atau sebesar (13%).

Tabel 1.3

Pra Survey Disiplin kerja

No	Uraian	Ya	Tidak	Jumlah Responden
1	Karyawan yang bersangkutan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja.	100% (30 orang)	0	30 orang
2	Karyawan patuh terhadap aturan waktu yang diberikan perusahaan.	90% (27 orang)	10% (3 orang)	30 orang
3	Karyawan memiliki aturan kerja dalam perusahaan.	100% (30 orang)	0	30 orang

Sumber Prasurvey PT. PLN Binjai Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 pada pernyataan pertama di variabel Disiplin Kerja, Pra survey menunjukkan yang menjawab Ya sebanyak 30 orang atau sebesar (100%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 0 orang atau sebesar (0%), pada pernyataan kedua menunjukkan yang menjawab Ya sebanyak 27 orang atau sebesar (90%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 3 orang atau sebesar (10%) dan pada pernyataan ketiga menunjukkan yang menjawab Ya sebanyak 30 orang atau sebesar (100%) dan yang menjawab Tidak sebanyak 0 orang atau sebesar (100%).

Tabel 1.4

Tingkat Keterlambatan Karyawan

Tahun	Jumlah rata-rata karyawan terlambat	Jumlah karyawan Total
Tahun 2018	12 orang	30 orang
Tahun 2019	14 orang	30 orang

Sumber Prasurvey PT. PLN Binjai Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 , pada pernyataan pada tahun 2018 ada 12 orang karyawan terlambat dan di tahun 2019 ada 14 orang karyawan terlambat dari 30 sampel karyawan.

Pelatihan yang diberikan dengan intensif diharapkan dapat mengembangkan keterampilan karyawan, meningkatkan ilmu pengetahuan sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan tersebut di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) BINJAI.

Penelitian dengan masalah yang sama dilakukan oleh Niputu Cindyana Claudia, dkk bahwa : berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi

memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian lebih lanjut, Viona Malonda menyatakan bahwa : Hasil analisis menunjukkan secara simultan dan parsial kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sehingga hipotesis yang menyatakan di duga kepuasan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima.

Penelitian yang senada juga dilakukan oleh Resnawa Sitanggang, dkk, menyimpulkan bahwa : (1) Variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rubycon Indonesia. (2) Berdasarkan hasil uji t secara parsial yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Rubycon Indonesia adalah variabel disiplin, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan dominan mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI).”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Penulis mengidentifikasi masalah berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, adapun yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu :

- a. Tujuan yang akan dicapai pada pekerjaan karyawan PT. PLN belum maksimal.
- b. Kemampuan karyawan dalam menghadapi situasi masih sangat rendah.
- c. Tingkat kehadiran dari karyawan PT. PLN masih banyak yang tidak tepat waktu.
- d. Umur karyawan mempengaruhi aktifitas pekerjaan yang belum maksimal.
- e. Tingkatan kerja yang masih standart di PT.PLN sehingga berpengaruh terhadap SOP.
- f. Kewaspadaan karyawan masih sangat rendah.
- g. Ketaatan pada peraturan kerja karyawan masih banyak yang melanggar sehingga pekerjaan belum maksimal.

2. Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu peneliti dan agar penelitian lebih fokus pada titik permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penelitian ini lebih fokus membahas pengaruh variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) BINJAI.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan(UP3) BINJAI?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) BINJAI?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) BINJAI?
4. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) BINJAI?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan(UP3) BINJAI.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan(UP3) BINJAI.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam

mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan(UP3) BINJAI.

- b. Bagi Penulis Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja.
- c. Bagi Peneliti Berikutnya
Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh terutama yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Resnawa Sitanggang (2016) yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Rubycon Indonesia”. Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) BINJAI.” Perbedaan penelitian terletak pada :

1. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2(dua) variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin, serta 1(satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3(tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terkait yaitu produktivitas kerja.

2. **Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel pada factory 9 berjumlah 60 karyawan/responden. Sedangkan sampel ini berjumlah 75 pegawai/responden.
3. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
4. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT. Rubycon Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) BINJAI.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan kemampuan pekerja atau karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu instansi atau perusahaan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Produktivitas tersebut di atas menguraikan peningkatan produksi maupun peningkatan produktivitas yang pada dasarnya menjadi peran utama adalah sumber daya manusia dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia.

Pengertian produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komaruddin, 2015). Produktivitas kerja bahwa kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin (Siagian Sondang P. 2018).

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dapat dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan per satuan waktu. Produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu (Sumarsono, 2015).

Produktivitas merupakan perbandingan hasil yang diperoleh dengan faktor produksi yang dipergunakan (Romondor, 2012). Jika karyawan memiliki dorongan yang dapat meningkatkan kemampuan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dengan kemampuan yang dimiliki tersebut maka tujuan perusahaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien (Huzain, 2015).

Dari definisi - definisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar karyawan tersebut. Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, suatu perusahaan dalam proses produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya, Siagian Sondang P (2013:13).

- 1) Pendidikan
- 2) Pelatihan
- 3) Penilaian prestasi kerja
- 4) Sistem imbalan
- 5) Motivasi
- 6) Kepuasan kerja

Untuk mendukung pendapat Siagian, Wana Nusa dalam Sumarsono mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

- 1) Pendidikan
- 2) Keterampilan
- 3) Disiplin
- 4) Motivasi
- 5) Sikap dan Etika Kerja
- 6) Gizi dan Kesehatan
- 7) Tingkat Penghasilan
- 8) Jaminan Lingkungan dan Iklim Kerja
- 9) Hubungan Industrial
- 10) Teknologi
- 11) Sarana produksi
- 12) Manajemen dan Kesempatan berprestasi

c. Indikator Produktivitas Kerja

Ada beberapa indikator yang menggambarkan produktivitas kerja Menurut Siagian Sondang P (2013:13)

- 1) Pendidikan
- 2) Pelatihan
- 3) Penilaian prestasi kerja
- 4) Sistem imbalan
- 5) Motivasi
- 6) Kepuasan kerja

d. Upaya Peningkatan Produktivitas

Manajemen perlu mengkaji dan mengevaluasi produktivitas kerja karyawan agar produktivitas kerja dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa pemberian pelatihan dan pendidikan, pemberian motivasi dan peningkatan etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Pemberian pelatihan dan pendidikan bertujuan agar karyawan lebih trampil dalam bekerja sehingga karyawan dapat lebih efektif dan efisien serta terhindar dari kesalahan-kesalahan. Selain itu pemberian motivasi menjadi hal yang penting bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan karena karyawan akan terpacu bekerja lebih baik dan bertanggung jawab besar terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Ridwan Purnama, 2012).

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kepada karyawan menjadi hal yang sangat penting terhadap karyawan. Dengan motivasi maka karyawan terpacu untuk dapat bekerja lebih giat. Motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak, dan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dimulai dari dorongan dalam diri sendiri dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Manullang, 2012).

Motivasi adalah suatu dorongan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu yang ditandai dengan sebuah tindakan (Tahira *et al.*, 2013). Menurut (Hasibuan, 2012). Motivasi merupakan pemberian motivasi kepada karyawan tersebut memiliki tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, yaitu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras (Marliani, 2015). Menurut (Robbins dan Judge, 2013). Mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang

dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen yang penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Dari definisi – definisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah suatu defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan perusahaan agar lebih efektif dan bersemangat dalam mendorong karyawan menggerakkan seluruh energi untuk mencapai tujuan yang tertentu.

b. Teori - Teori Motivasi Kerja

Menurut teori Abraham H. Maslow dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara (2017:95) bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologikal (physiological needs), seperti : rasa lapar, haus, istirahat.
- 2) Kebutuhan rasa aman (safety needs), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- 3) Kebutuhan akan kasih sayang (love needs), kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan untuk mencintai serta dicintai.
- 4) Kebutuhan akan harga diri (esteem needs), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Aktualisasi diri (self actualization), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk menggunakan kemampuan, skill, dan mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

c. Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa indikator yang menggambarkan motivasi kerja karyawan.

Dalam penelitian yang diteliti oleh manullang (2012). Indikator motivasi adalah terdiri dari :

- 1) Yang tergolong faktor individu yaitu :
 - a) Kebutuhan (needs)
 - b) Tujuan (goals)
 - c) Sikap (attitudes)
 - d) Kemampuan (abilities)
- 2) Yang tergolong faktor organisasi yaitu :
 - a) Pembayaran gaji
 - b) Keamanan pekerjaan
 - c) Sesama pekerja
 - d) Pengawasan
 - e) Pujian
 - f) Pekerjaan

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja, serta kenyamanan yang di peroleh pegawai dalam suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. (Keith Davis, 2017).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2012). Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan – harapannya terhadap masa depan (Usman, 2010).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan peralatan kerja (T. Nuraini, 2013). Kepuasan kerja merupakan rasa kepuasan yang dirasakan menyenangkan untuk dikerjakan (Supriyanto dan Machfudz, 2010).

Dari Definisi – definisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan

mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja disuatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang baik dari karyawan lainnya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

c. Teori - Teori Kepuasan Kerja

Adapun teori-teori dua faktor kepuasan kerja menurut Herzberg dalam buku Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) yaitu :

1) Teori Keseimbangan

Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* pegawai lain. Jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya, ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*.

2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan pendapat kelompok yang diperoleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

6) Teori Pengharapan

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler, pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus, hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntut hasil lainnya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu : (Keith Davis, 2017)

1) Turn Over

Kepuasan Kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turn over pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turn overnya lebih tinggi.

- a) Kepuasan pegawai akan berefek dengan adanya usaha perekrutan ulang suatu perusahaan terhadap pegawai baru.
- b) Mencakup pencarian suatu posisi baru atau meminta berhenti

2) Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi , mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

- a) Pegawai yang kurang puas lebih besar kemungkinannya untuk tidak bekerja
- b) Tingkat kehadiran sangat ditentukan oleh beberapa faktor yang membuat seseorang memutuskan untuk tidak bekerja

3) Umur

Ada kecenderungan pegawai tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative lebih muda. Hal ini diasumsikan diri dengan lingkungan pekerjaan . sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerjanya, karena :

- a) Bagi pegawai yang tua makin sulit memulai karir baru ditempat lain
- b) Pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan
- c) Pegawai yang muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

4) Tingkat pekerjaan.

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah,karena:

- a) Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya
- b) Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak.
- c) Status sosial yang relatif tinggi didalam dan diluar organisasi perusahaan

5) Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

- a) Koordinasi antara pimpinan perusahaan dengan bawahan
- b) Komunikasi antara pegawai dengan rekan kerja lain
- c) Partisipasi pegawai dalam melaksanakan kegiatan perusahaan

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan adalah hal yang sangat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan. Karyawan yang disiplin dapat menggunakan waktu untuk bekerja dengan baik dan konsisten mengikuti standart operasional prosedur perusahaan dengan baik, sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif serta dapat terhindar dari kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012). Menurut Edy Sutrisno (2016) kedisiplinan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan – tujuannya (Hasibuan, 2015).

Dari definisi – definisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah suatu cerminan dalam pola tingkah laku karyawan dalam bekerja diperusahaan yang menghormati mematuhi menghargai serta mengikuti taat terhadap peraturan serta norma – norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta siap menerima sanksi – sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- 2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi
- Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c) Pengaruh hukuman memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- 3) Pendekatan Disiplin Bertujuan
- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 - b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukkan perilaku.
 - c) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang baik.
 - d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggungjawab terhadap perbuatannya.

e. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja sebagai berikut :

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Resnawa Sitanggung / 2016	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. RUBYCON INDONESIA	Motivasi (X ₁) Disiplin (X ₂)	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin secara silmultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rubycon Indonesia.
2.	Inong Lely R / 2015	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Instalasi Laboratorium Rumah Sakit Pemerintah Di kota Bukit Tinggi	Kepuasan Kerja (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Disiplin Kerja (X ₃)	Produktivitas Karyawan	Regresi Linear Berganda	Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Disiplin Kerja di Intalasi Laboratorium Rumah sakit Pemerintah di Kota Bukit Tinggi.
3.	Riza Pratiwi/ 2017	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja di PT.	Motivasi Kerja (X ₁) Disiplin Kerja (X ₂) Keterampilan (X ₃)	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

		Perkebunan Nusantara IV Medan				
4.	Febri Triningsi/2 014	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan	Kepuasan kerja (X_1) Motivasi kerja (X_2)	Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Produktivitas kerja karyawan masih belum optimal karena masih ada indikator yang harus diperbaiki
5.	Edhi Prasetyo/ / 2012	Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi palace hotel di surakarta	Kepuasan kerja (X_1) Motivasi kerja (X_2)	Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
6.	Yulianto / 2015	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada usaha kerajinan gerabah desa kasongan bantol yogyakarta	Motivasi (X_1) Kepuasa kerja (X_2)	Produktivitas karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dua variabel independen yang dipilih berdasarkan hasil uji-t ternyata variabel motivasi kerja lebih besar pengaruhnya dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja
7.	Viona malonda / 2013	Kepuasan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karywan PT	Kepuasan (X_1) Motivasi kerja (X_2)	Produktivitas kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT

		Matahari megamall manado				Matahari departemen store cabang mega mall di manado
8.	Ni putu cindy claudia santoni/2018	Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sales honda Denpasar Agung.	Kompensasi (X_1) Motivasi (X_2) Disiplin kerja (X_3)	Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Sumber Dari Penelitian Sebelumnya

C. Kerangka Konseptual

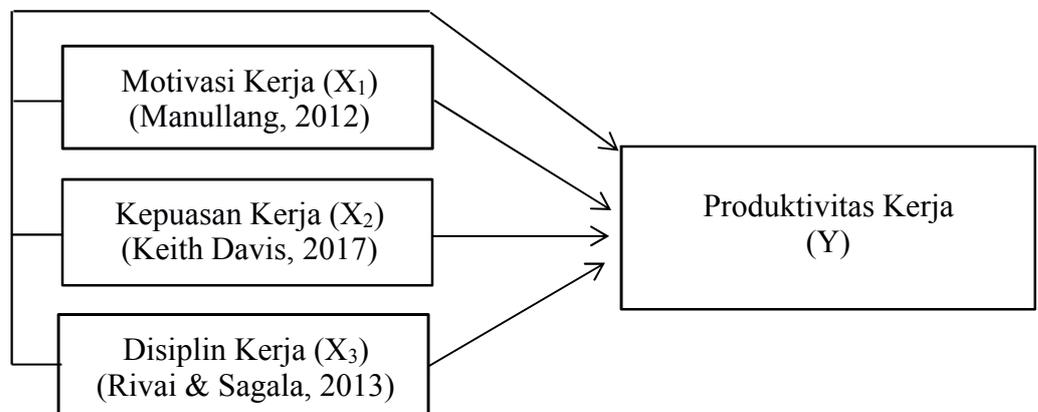
Berdasarkan penelitian terdahulu disimpulkan bahwa ada beberapa variabel yang mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan. Beberapa variabel tersebut adalah variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja. Produktivitas kerja adalah Produktivitas kerja bahwa kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar - besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin (Siagian Sondang P. 2018).

Motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak. Dan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dimulai dari dorongan dalam diri sendiri dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Manullang, 2012).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan (Keith Davis, 2017).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2013).

Berdasarkan pada penjelasan di atas maka peneliti membuat kerangka konseptual hubungan beberapa variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014:61), hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada rumusan masalah peneliti. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori, berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, masalah, landasan teori, dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

- H1 : Diduga ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai.
- H2 : Diduga ada pengaruh signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai.
- H3 : Diduga ada pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai.
- H4 : Diduga ada pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Binjai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi, et al, (2014) jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. PLN (PERSERO)Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) Jl. Tengku Amir Hamzah No.37, Pahlawan, Kec. Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara 20748.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Juli sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																
		Juni 2020			Juli 2020			Agust 2020			September 2020			Oktober 2020				
1	Acc Sempro	■																
2	Seminar Proposal				■													
3	Pra Riset				■													
4	Pengumpulan Data				■	■	■	■	■									
5	Pengelolaan dan Analisis Data				■	■	■	■	■	■								
6	Penyelesaian Skripsi								■	■								
7	Bimbingan Skripsi								■	■								
8	Sidang Meja Hijau																■	

Sumber Diolah Penulis 2020

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi, et al, (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi dalam penelitian ini sebesar 75 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi, et al, (2014) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini jumlahnya dibawah 100 maka teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus (jenuh). Sampel sensus ditunjukkan apabila jumlah populasi sedikit dan seluruhnya dijadikan sampel. Jadi sampel data penelitian ini sebanyak 75 responden yaitu:

Manajer UP3 BINJAI (1) Urusan Pelaksana Pengadaan (2 orang), Urusan Pelaksana K3L (3 orang), Bagian Transaksi Energi Listrik (12 orang), Bagian Perencanaan (6 orang), Bagian Pemasaran Dan Pelayanan Pelanggan (9 orang), Bagian Konstuksi (7 orang), Bagian Keuangan/SDM dan Administrasi (12 orang), Bagian Jaringan (21 orang) dan Satpam (2 orang).

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuisisioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas Motivasi Kerja (X1), variabel bebas Kepuasan Kerja (X2) dan variabel bebas Disiplin Kerja (X3), serta variabel terikat yaitu : Produktivitas Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.2

Operasional Variabel

Variabel	Devinisi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja(X1)	Motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak. Dan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dimulai dari dorongan dalam diri sendiri dan diakhiri degan penyesuaian diri (Manullang, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan 2. Tujuan 3. Sikap 4. Kemampuan 	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Keith Davis, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Turn over 2. Tingkat kehadiran (absen) 3. Umur 4. Tingkat pekerja 5. Ukuran organisasi perusahaan 	Skala Likert
Disiplin Kerja (X3)	Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 	Skala Likert

	berlaku di suatu perusahaan.	tinggi 5. Bekerja etis	
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja bahwa kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin (Siagian Sondang P. 2018).	a.Pendidikan b.Pelatihan c.Penilaian prestasik erja d.Sistem imbalan e.Motivasi f.Kepuasan kerja	Skala Likert

Sumber Diolah Penulis 2020

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pegumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Angket , yaitu daftar pertanyaan-pertanyaan yang dijawab atau di isi oleh responden salah satu jawaban yang dianggap paling benar. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.
2. Wawancara yaitu wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa karyawan untuk memberikan keterangan dan informasi sesuai yang dibutuhkan peneliti.
3. Dokumentasi yaitu sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan :

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibitas (Kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir – butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel – variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 17.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 17.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Sugiyono, 2010). Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalita.

b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Sugiyono, 2010). Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak

lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai R_2 yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas (Sugiono, 2010). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik – titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik – titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik – titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

a. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila : $p > 0.05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan :

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya data

b. Uji f

Uji f digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

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

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

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

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

c. Uji R^2 (Determinasi)

Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel – variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R square* atau koefisien determinasi.

Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan demikian, regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y	= Produktivitas Kerja
X ₁	= Motivasi Kerja
X ₂	= Kepuasan Kerja
X ₃	= Disiplin Kerja
a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI)

Berawal di akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pemimpin KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN)

sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

b. Visi dan Misi PT. PLN(PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI)

Berikut ini akan dijelaskan visi dan misi PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI).

1. Visi PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI).

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

2. Misi PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI)

a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi Pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Perhitungan Listrik Prabayar

Perhitungan KWH Meter Listrik Pintar sama saja dengan KWH Meter Analog karena telah melalui tahap standardisasi Tera (tidak lebih mahal) dan harga Rp/kWh Listrik sudah diatur dalam penyesuaian tarif tenaga listrik melalui Peraturan Menteri ESDM nomor 31 Tahun 2014 tentang Tarif Tenaga Listrik yang disediakan oleh PT PLN (Persero). Yang akan menentukan hemat atau boros adalah perilaku penggunaan peralatan listrik oleh pelanggan. Serupa dengan telepon, dengan Prabayar cenderung orang akan berhemat, sebaliknya dengan Pascabayar cenderung orang lebih boros karena kurang terkendali. Keuntungan Listrik Prabayar :

- Pemakaian listrik lebih terkendali
- Tanpa ada sanksi pemutusan
- Tanpa dikenakan denda keterlambatan
- Tanpa Uang Jaminan Pelanggan
- Tanpa ada pencatatan meter
- Privasi tidak terganggu
- Tidak dikenakan biaya beban bulanan

- Kemudahan pembelian Token / STROOM
- Pembelian disesuaikan kemampuan
- Tidak ada batas masa aktif (aktif selama kWh masih tersisa).

d. Token PLN

Token adalah 20 digit angka yang dimasukkan ke meter Prabayar saat melakukan isi ulang listrik, Nilai Token Prabayar terdiri dari unsur kWh, PPJ dan Meterai, Nilai Token (token isi ulang pada ATM, Toko Online atau Payment Point adalah : Rp.20.000, Rp.50.000, Rp.100.000, Rp.250.000, Rp.500.000 dan Rp.1.000.000,-) Token Prabayar tidak ada masa kedaluwarsa.

2. Struktur Organisasi dan Gambar Struktur PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI)

PT. PLN Merupakan satu-satunya perusahaan penjual jasa listrik di Indonesia. Dalam pelayanan pendistribusian kelistrikan PLN membagi-bagi fungsi unit induk nya ke dalam beberapa unit induk nya berdasarkan pada sistem tenaga listrik yaitu Pembangkitan, transmisi, dan distribusi. Selain itu ada juga unit induk atau pusat pusat lain sebagai Penunjang berlangsungnya perusahaan. Karena luasnya cakupan wilayah kerja PLN, maka PLN memiliki unit-unit di seluruh wilayah Indonesia yang mempunyai fungsi masing masing sesuai dengan unit induk nya.

Struktur PLN dapat dirincikan sebagai berikut :

* **Kantor Pusat PLN** : Kantor pusat adalah organisasi PLN tingkat pusat di mana merupakan pusat dari penyelenggaraan bisnis PLN di seluruh Indonesia.

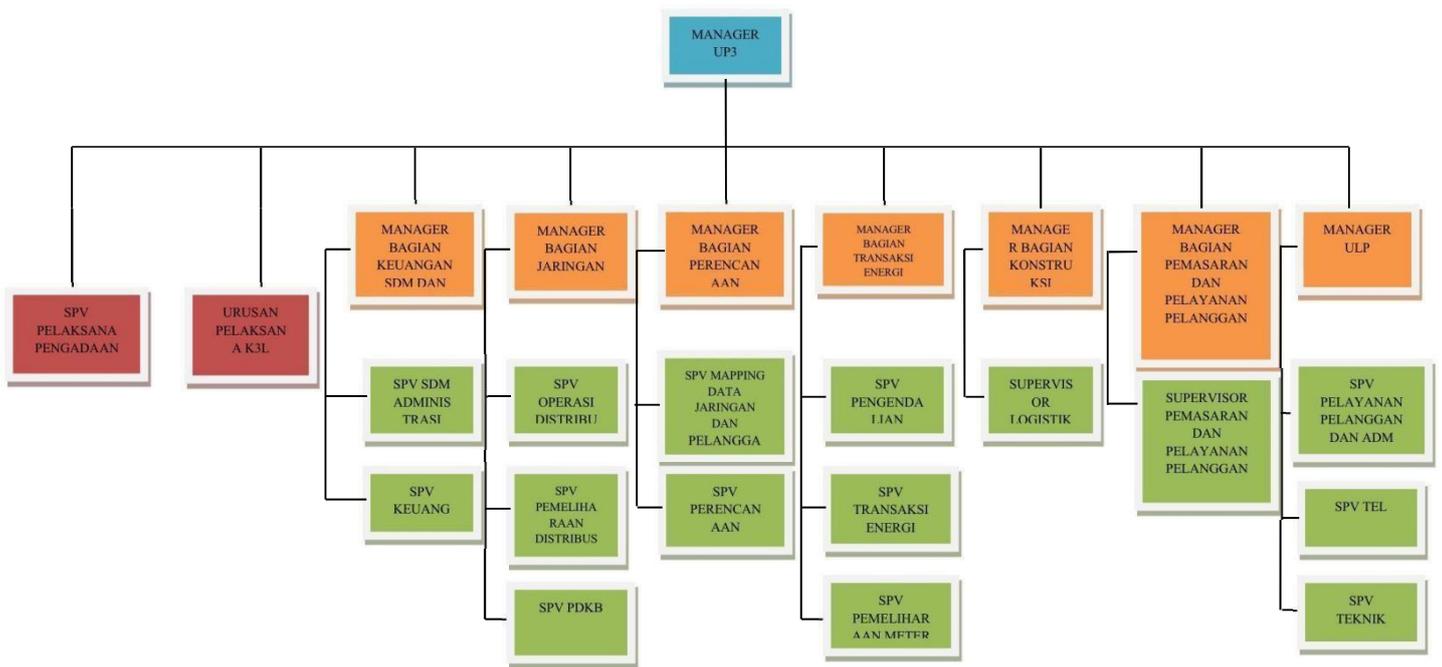
Disinilah para direksi PT PLN berkantor. Kantor pusat PLN terletak di jalan Trunojoyo blok M-I Melawai, Kebayoran Baru, kota Jakarta Selatan. Pimpinan kantor pusat PLN adalah pimpinan tertinggi dalam perusahaan ini yaitu Direktur Utama.

*** Unit Induk atau Pusat-Pusat :** Unit Induk Merupakan unit dari PLN sebagai kepanjangan tangan dari kantor pusat untuk pelayanan kelistrikan di PLN, Serta merupakan lembaga di PLN sebagai Penunjang bisnis kelistrikan PLN wilayah. Unit induk dibagi Sesuai fungsinya contoh PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat yang terletak di Bandung sebagai pelayanan distribusi di provinsi Jawa Barat, atau PLN Unit Induk Transmisi Jawa bagian Tengah sebagai Pelayanan transmisi listrik di provinsi Jawa Barat dan Jawa Tengah Yogyakarta. Sedangkan pusat-pusat adalah lembaga PLN sebagai Penunjang bisnis PLN contohnya PLN Pusat Pendidikan dan Latihan (PUSDIKLAT) yaitu lembaga untuk pengembangan dan pelatihan pegawai PLN, serta pusat yang lain. Unit induk atau pusat-pusat dipimpin oleh seorang General Manager Unit Induk atau General Manager pusat.

*** Unit Pelaksana :** Unit pelaksana adalah unit dibawah unit induk atau pusat-pusat sebagai pembagian wilayah pelayanan PLN kedalam ruang lingkup yang lebih kecil agar pelayanan PLN bisa lebih terfokus dan langsung menyentuh pada masyarakat, contohnya adalah Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) yaitu unit pelaksana di bawah unit induk distribusi, atau Unit Pelaksana Transmisi (UPT) yaitu unit pelaksana di bawah unit induk transmisi, contoh lain adalah Unit Pelaksana Pendidikan dan latihan (UPDL) yaitu unit pelaksana di bawah PLN PUSDIKLAT. Unit Pelaksana dipimpin oleh seorang Manager Unit Pelaksana.

* **Unit Layanan** : Unit Layanan adalah unit di bawah unit pelaksana dengan ruang lingkup pembagian dari wilayah unit pelaksana, misalnya dalam satu unit pelaksana terdapat beberapa unit layanan. Tetapi tidak semua unit pelaksana di PLN mempunyai unit layanan, tergantung pada jumlah pelanggan dan area pelayanan unit pelaksanaan PLN, contoh unit layanan pelanggan (ULP) adalah unit layanan di bawah UP3, atau unit layanan transmisi dan gardu induk (ULTG) unit layanan dibawah UPT Unit Layanan dipimpin oleh seorang manager unit layanan. Sampai saat Ini tercatat PLN mempunyai 50 unit induk, 6 pusat-pusat, 373 unit pelaksanaan, dan 1042 unit layanan.

Berikut ini adalah struktur organisasi PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI)



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI)

Sumber :PT PLN Binjai

3. Deskripsi Karakteristik Responden

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

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	56	74.7	74.7	74.7
	Perempuan	19	25.3	25.3	100
	Total	75	100.0	100	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) yang berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebanyak 56 orang (74,7 %) , responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 19 orang (25,3%). Jadi dapat disimpulkan responden Laki-laki yang lebih dominan menjadi responden pada penelitian kali ini.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Tabel 4.2 Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 24 Tahun	6	8.0	8.0	8.0
	25 - 29 Tahun	29	38.7	38.7	46.7
	30 - 34 Tahun	18	24.0	24.0	70.7
	35 - 39 Tahun	10	13.3	13.3	84.0
	40 - 45 Tahun	8	10.7	10.7	94.7

	> 50 Tahun	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) yang menjadi responden berusia < 24 tahun sebanyak 6 orang (8,0%) , responden berusia 25 - 29 tahun sebanyak 29 orang (38,7%), responden berusia 30 - 34 tahun sebanyak 18 orang (24,0%), responden berusia 35 - 39 tahun sebanyak 10 orang (13,3%), responden berusia 40 - 45 tahun sebanyak 8 orang (10,7%), responden berusia > 50 tahun sebanyak 4 orang (5,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah berusia 25 - 29 tahun yaitu sebanyak 29 orang (38,7%). Jadi dapat disimpulkan responden berusia 25 - 29 tahun yang menjadi responden paling dominan .

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	16	21.3	21.3	21.3
	DIII	9	12.0	12.0	33.3
	S1	44	58.7	58.7	92.0
	S2	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 17.0

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) yang menjadi responden pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar (21,3%), responden pendidikan D III yaitu sebanyak 9 orang (12,0%), responden pendidikan S1 yaitu

sebanyak 44 orang (58,7%), responden pendidikan S2 yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar (8,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah pendidikan S1 yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar (58,7%). Jadi dapat disimpulkan responden berdasarkan pendidikan S1 menjadi responden yang paling dominan.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dalam penyebaran angket variabel motivasi kerja sebanyak 9 pernyataan, kepuasan kerja sebanyak 7 pernyataan, disiplin kerja sebanyak 8 pernyataan dan produktivitas kerja sebanyak 6 pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 75 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

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

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

a. Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Tabel 4.4 Karyawan harus memiliki kemampuan kualitas dalam bekerja yang baik. (X_{1.1})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	34	45.3	45.3	45.3
	5.00	41	54.7	54.7	100
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar (45,3%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau sebesar (54,7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju karyawan memiliki kemampuan kualitas dalam bekerja yang baik.

Tabel 4.5 Saya bekerja di perusahaan PT.PLN Binjai mempunyai resiko dalam situasi pekerjaan.(X_{1.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	39	52.0	52.0	52.0
	5.00	36	48.0	48.0	100
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang atau sebesar (52,0%) dan menjawab sangat

setuju sebanyak 36 orang atau sebesar (48.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju karyawan mempunyai resiko dalam situasi pekerjaan.

Tabel 4.6 Karyawan harus memiliki keteladanan didalam pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan.(X_{1.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	37	49.3	49.3	49.3
	5.00	38	50.7	50.7	100
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar (49,3%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar (50,7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju karyawan memiliki keteladanan didalam pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Tabel 4.7 Karyawan memiliki tujuan yang spesifik untuk membantu pekerjaan karyawan lainnya.(X_{1.4})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	27	36.0	36.0	37.3
	5.00	47	62.7	62.7	100.0
	Total	75	100.00	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (1,3%) , yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (36,0%) dan yang menjawab sangat setuju

sebanyak 47 orang atau sebesar (62,7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju memiliki tujuan yang spesifik untuk membantu pekerjaan karyawan.

Tabel 4.8 Tujuan perusahaan PT.PLN Binjai untuk mensejahterakan pelanggannya.(X_{1.5})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	38	50.7	50.7	50.7
	5.00	37	49.3	49.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang atau sebesar (50,7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar (49,3%). Disimpulkan bahwa responden setuju perusahaan PT.PLN Binjai untuk mensejahterakan pelanggannya.

Tabel 4.9 Setujukah perusahaan PT.PLN melakukan pembayaran listrik secara online untuk mempermudah pelanggan pada masa COVID19.(X_{1.6})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	41.3	41.3	41.3
	5.00	44	58.7	58.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (41,3%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau sebesar (58,7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju perusahaan PT.PLN melakukan pembayaran listrik secara online untuk mempermudah pelanggan pada masa COVID19.

Tabel 4.10 Dalam pelayanan pelanggan perusahaan dapat melakukan pengecekan melalui data pelanggan lama atau pelanggan terbaru agar mempermudah pekerjaan.(X_{1.7})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	31	41.3	41.3	41.3
	5.00	44	58.7	58.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (41,3%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang atau sebesar (58,7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju pelayanan pelanggan perusahaan dapat melakukan pengecekan melalui data pelanggan lama atau pelanggan terbaru agar mempermudah pekerjaan.

Tabel 4.11 Perusahaan memberikan peraturan pada karyawan terhadap cara berpenampilan rapi dan bersih dalam bekerja.(X_{1.8})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	26	34.7	34.7	34.7
	5.00	49	65.3	65.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar (34,7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang atau sebesar (65,3%). Disimpulkan bahwa

responden sangat setuju perusahaan memberikan peraturan pada karyawan terhadap cara berpenampilan rapi dan bersih dalam bekerja

Tabel 4.12 Perusahaan PT.PLN memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang sering terjadi di pelanggan dengan solusi yang tepat.(X_{1.9})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	42.7	42.7	42.7
	5.00	43	57.3	57.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar (42,7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar (57,3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju perusahaan PT.PLN memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang sering terjadi di pelanggan dengan solusi yang tepat.

b. Variabel X2 (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.13 Karyawan sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya.(X_{2.1})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	9.3	9.3	9.3
	2.00	49	65.3	65.3	74.7
	3.00	6	8.0	8.0	82.7
	4.00	11	14.7	14.7	97.3
	5.00	2	2.7	2.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (9,3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 49 orang atau sebesar (65,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (8,0%), yang menjawab setuju sebanyak 11 orang atau sebesar (14,7%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (2,7%). Disimpulkan bahwa responden tidak setuju sering berpikir meninggalkan pekerjaan.

Tabel 4.14 Karyawan sering gelisah saat pulang kerumah setelah bekerja.(X_{2.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	5.3	5.3	5.3
	2.00	53	70.7	70.7	76.0
	3.00	12	16.0	16.0	92.0
	4.00	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (5,3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 53 orang atau sebesar (70,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (16,0%), dan yang menjawab setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (8,0%). Disimpulkan bahwa responden tidak setuju sering gelisah saat pulang kerumah setelah bekerja.

Tabel 4.15 Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat pekerjaannya.(X_{2.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	49	65.3	65.3	65.3
	5.00	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 49 orang atau sebesar (65,3%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau sebesar (34,7%). Disimpulkan bahwa responden setuju memaksimalkan waktu kerja karyawan ditempat kerja.

Tabel 4.16 Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang karyawan tangani.(X_{2.4})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	6.7	6.7	6.7
	3.00	12	16.0	16.0	22.7
	4.00	48	64.0	64.0	86.7
	5.00	10	13.3	13.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (6,7%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (16,0%), yang menjawab setuju sebanyak 48 orang atau sebesar (64,0%), dan yang menjawab sangat setuju

sebanyak 10 orang atau sebesar (13,3%). Disimpulkan bahwa responden setuju tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang karyawan tangani.

Tabel 4.17 Karyawan senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan/pengalaman kerja karyawan.(X_{2.5})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.0	4.0	4.0
	3.00	11	14.7	14.7	18.7
	4.00	53	70.7	70.7	89.3
	5.00	18	10.7	10.7	100.0
	Tota	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (4,0%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar (14,7%), yang menjawab setuju sebanyak 53 orang atau sebesar (70,7%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (10,7%). Disimpulkan bahwa responden setuju senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan/pengalaman kerja karyawan.

Tabel 4.18 Dengan adanya SOP pelanggan merasa puas dan nyaman ketika ingin bertanya tentang keluhan pada listrik.(X_{2.6})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	14	18.7	18.7	20.0
	4.00	52	69.3	69.3	89.3

5.00	8	10.7	10.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (1,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (18,7%), yang menjawab setuju sebanyak 52 orang atau sebesar (69,3%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (10,7%). Disimpulkan bahwa responden setuju dengan adanya SOP pelanggan merasa puas dan nyaman ketika ingin bertanya tentang keluhan pada listrik.

Tabel 4.19 Peraturan dan tujuan perusahaan sangat bijaksana dan tidak mengabaikan kesejahteraan karyawan.(X_{2.7})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	16.0	16.0	16.0
	4.00	8	10.7	10.7	26.7
	5.00	55	73.3	73.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (16,0%), yang menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (10,7%), dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau sebesar (73,3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju peraturan dan tujuan perusahaan sangat bijaksana dan tidak mengabaikan kesejahteraan karyawan.

c. Variabel X3 (Disiplin Kerja)

Tabel 4.20 Karyawan yang bersangkutan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja.(X_{3.1})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.7	2.7	2.7
	4.00	37	49.3	49.3	52.0
	5.00	36	48.0	48.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (2,7%) , yang menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar (49,3%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau sebesar (48.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja.

Tabel 4.21 Karyawan patuh terhadap aturan waktu yang diberikan perusahaan.(X_{3.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	30	40.0	40.0	40.0
	5.00	45	60.0	60.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar (40,0%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar (60,0%). Disimpulkan bahwa

responden sangat setuju karyawan patuh terhadap aturan waktu yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.22 Karyawan memiliki aturan kerja dalam perusahaan.(X_{3.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.3	1.3	1.3
	4.00	27	36.0	36.0	37.3
	5.00	47	62.7	62.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (1,3%) , yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (36,0%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau sebesar (62,7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju memiliki aturan kerja dalam perusahaan

Tabel 4.23 Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.(X_{3.4})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	42.7	42.7	42.7
	5.00	43	57.3	57.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar (42,7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar (57,3%). Disimpulkan bahwa

responden sangat setuju memiliki tanggung jawab terhadap menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 4.24 Bapak/ibu selalu berada di meja kantor selama jam kerja berlangsung.(X3.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	32	42.7	42.7	42.7
	5.00	43	57.3	57.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar (42,7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau sebesar (57,3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju selalu berada di meja kantor selama jam kerja berlangsung.

Tabel 4.25 Dalam bekerja dibidang area tegangan listrik karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang cukup tinggi untuk melakukan pekerjaannya.(X3.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	29	38.7	38.7	38.7
	5.00	46	61.3	61.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar (38,7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar (61,3%). Disimpulkan bahwa

responden sangat setuju dalam bekerja dibidang area tegangan listrik karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang cukup tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

Tabel 4.26 Jika perusahaan menyediakan K3L didalam perusahaan maka karyawan terlindungi dalam pekerjaannya.(X3.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	35	46.7	46.7	46.7
	5.00	40	53.3	53.3	100.0
	Tota	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau sebesar (46,7%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang atau sebesar (53,3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju jika perusahaan menyediakan K3L didalam perusahaan maka karyawan terlindungi dalam pekerjaannya.

Tabel 4.27 Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP.(X3.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.0	4.0	4.0
	4.00	25	33.3	33.3	37.3
	5.00	47	62.7	62.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (4,0%) , yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar (33,3%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau sebesar (62,7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP.

d. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Tabel 4.28 Sebelum saudara bekerja, perlu diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan saudara.(Y.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.7	2.7	2.7
	4.00	32	42.7	42.7	45.3
	5.00	41	54.7	54.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (2,7%) , yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar (42,7%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau sebesar (54,7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju Sebelum karyawan bekerja, perlu diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan karyawan.

Tabel 4.29 Perusahaan sudah menyediakan fasilitas serta kesempatan untuk karyawannya pengembangan diri dengan adanya pelatihan.(Y.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	36	48.0	48.0	48.0
	5.00	39	52.0	52.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.29 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebesar (48,0%) dan menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar (52,0%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju perusahaan sudah menyediakan fasilitas serta kesempatan untuk karyawannya pengembangan diri dengan adanya pelatihan.

Tabel 4.30 Penilaian prestasi kerja sudah memperhatikan orientasi pelayanan pegawai dalam pekerjaan.(Y.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.7	2.7	2.7
	4.00	32	42.7	42.7	45.3
	5.00	41	54.7	54.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (2,7%) , yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar (42,7%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau sebesar (54,7%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju penilaian prestasi kerja sudah memperhatikan orientasi pelayanan pegawai dalam pekerjaan.

Tabel 4.31 Karyawan mendapatkan imbalan apabila berprestasi dalam bekerja dan bisa menguntungkan perusahaan.(Y.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	6.7	6.7	6.7
	4.00	39	52.0	52.0	58.7
	5.00	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.31 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (6,7%) , yang menjawab setuju sebanyak 39 orang atau sebesar (52,0%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (41,3%). Disimpulkan bahwa responden setuju mendapatkan imbalan apabila berprestasi dalam bekerja dan bisa menguntungkan perusahaan.

Tabel 4.32 Hubungan antar rekan kerja yang terjadi di perusahaan terjalin dengan baik.(Y.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.3	5.3	5.3
	4.00	22	29.3	29.3	34.7
	5.00	49	65.3	65.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.32 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (5,3%) , yang menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar (29,3%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang atau sebesar (65,3%). Disimpulkan bahwa

responden sangat setuju hubungan antar rekan kerja yang terjadi di perusahaan terjalin dengan baik.

Tabel 4.33 Karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika pemimpin mengerti apa yang karyawan butuhkan seperti : kompensasi dan bonus.(Y.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.7	2.7	2.7
	4.00	27	36.0	36.0	38.7
	5.00	46	61.3	61.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.33 diatas dari pernyataan yang diajukan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (2,7%) , yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (36,0%) dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar (61,3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju akan merasa puas dalam bekerja jika pemimpin mengerti apa yang karyawan butuhkan seperti : kompensasi dan bonus.

5. Deskripsi Validitas dan Realibilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pernyataan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pernyataan dianggap valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel item-Total Statistic, hasil

pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel

X1,X2,X3 dan Y dan disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.34 Uji Validitas

Item-Total Statistics

Variabel	no	Pernyataan	ketentuan	Correted item total correlati o n	Ket
Motivasi Kerja (X1)	1	Karyawan harus memiliki kemampuan kualitas dalam bekerja yang baik	0.30	.498	Valid
	2	Karyawan bekerja di perusahaan PT.PLN Binjai mempunyai resiko dalam situasi pekerjaan	0.30	.486	Valid
	3	Karyawan harus memiliki keteladanan didalam pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan	0.30	.484	Valid
	4	Karyawan memiliki tujuan yang spesifik untuk membantu pekerjaan karyawan lainnya	0.30	.583	Valid
	5	Tujuan perusahaan PT.PLN Binjai untuk mensejahterakan pelanggannya	0.30	.365	Valid
	6	Setujukah perusahaan PT.PLN melakukan pembayaran listrik secara online untuk mempermudah pelanggan pada masa COVID19	0.30	.421	Valid
	7	Dalam pelayanan pelanggan perusahaan dapat melakukan pengecekan melalui data	0.30	.394	Valid

		pelanggan lama atau pelanggan terbaru agar mempermudah pekerjaan			
	8	Perusahaan memberikan peraturan pada karyawan terhadap cara berpenampilan rapi dan bersih dalam bekerja	0.30	.405	Valid
	9	Perusahaan PT.PLN memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang sering terjadi di pelanggan dengan solusi yang tepat	0.30	.406	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	Karyawan sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	0.30	.548	Valid
	2	Karyawan sering gelisah saat pulang kerumah setelah bekerja	0.30	.418	Valid
	3	Karyawanselalu memaksimalkan waktu kerja ditempat pekerjaannya	0.30	.366	Valid
	4	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang karyawan tangani	0.30	.426	Valid
	5	Karyawan senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan /pengalaman kerja karyawan	0.30	.395	Valid
	6	Dengan adanya SOP pelanggan merasa puas dan nyaman ketika ingin bertanya tentang keluhan pada listrik	0.30	.362	Valid
	7	Peraturan dan tujuan perusahaan sangat bijaksana dan tidak mengabaikan kesejahteraan karyawan	0.30	.416	Valid
Disiplin Kerja (X3)	1	Karyawan yang bersangkutan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja	0.30	.457	Valid
	2	Karyawan patuh terhadap aturan waktu yang diberikan perusahaan	0.30	.681	Valid

	3	Karyawan memiliki aturan kerja dalam perusahaan	0.30	.472	Valid
	4	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan	0.30	.451	Valid
	5	Bapak/ibu selalu berada di meja kantor selama jam kerja berlangsung	0.30	.346	Valid
	6	Dalam bekerja dibidang area tegangan listrik karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang cukup tinggi untuk melakukan pekerjaannya	0.30	.372	Valid
	7	Jika perusahaan menyediakan K3L didalam perusahaan maka karyawan terlindungi dalam pekerjaannya	0.30	.518	Valid
	8	Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP	0.30	.570	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	Sebelum saudara bekerja, perlu diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan saudara	0.30	.326	Valid
	2	Perusahaan sudah menyediakan fasilitas serta kesempatan untuk karyawannya pengembangan diri dengan adanya pelatihan	0.30	.658	Valid
	3	Penilaian prestasi kerja sudah memperhatikan orientasi pelayanan pegawai dalam pekerjaan	0.30	.733	Valid
	4	Karyawan mendapatkan imbalan apabila berprestasi dalam bekerja dan bisa menguntungkan perusahaan	0.30	.630	Valid
	5	Hubungan antar rekan kerja yang terjadi di perusahaan terjalin dengan baik	0.30	.610	Valid
	6	Karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika pemimpin	0.30	.574	Valid

X1.5	Pearson Correlation	.149	.120	.014	.068	1	.124	-	.158	-	.365*
					0.092				0.065		
	Sig. (2-tailed)	.203	.307	.908	.563		.288	.430	.175	.577	.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.6	Pearson Correlation	-	-	.147	.159	.124	1	.120	.071	.152	.421*
		0.057	0.007								
	Sig. (2-tailed)	.625	.956	.209	.173	.288		.304	.543	.193	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.7	Pearson Correlation	.106	.156	.092	.106	-	.120	1	.242	-	.394*
						0.092			0.122		
	Sig. (2-tailed)	.366	.181	.430	.365	.430	.304		.036	.297	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.8	Pearson Correlation	.012	.083	-	-	.158	.071	.242	1	.165	.405*
				0.046	0.003						
	Sig. (2-tailed)	.919	.479	.693	.980	.175	.543	.036		.158	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.9	Pearson Correlation	.189	.073	.119	.138	-	.152	-	.165	1	.406*
						0.065		0.122			
	Sig. (2-tailed)	.104	.532	.308	.238	.577	.198	.297	.158		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X	Pearson Correlation	.498*	.486*	.484*	.583*	.365*	.421*	.394*	.405*	.406*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

X2.7	Pearson Correlation	-0.009	-0.09	.041	.070	.145	.018		.416*
	Sig. (2-tailed)	.938	.440	.728	.551	.215	.878		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.548*	.418*	.366*	.426*	.395*	.362*	.416*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.37 Hasil Output SPSS Pearson Correlation Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Disiplin Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.377**	.102	.074	.123	-0.092	.237*	.088	.490**
	Sig. (2-tailed)		.001	.386	.528	.293	.430	.041	.454	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	.377**	1	.286*	.121	.176	.246*	.273*	.364**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.001		.013	.301	.131	.033	.018	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.3	Pearson Correlation	.102	.286*	1	.295*	-0.177	.308**	.076	.046	.478**
	Sig. (2-tailed)	.386	.013		.010	.129	.007	.515	.693	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.4	Pearson Correlation	.074	.121	.295*	1	.019	.035	.274*	.132	.479**
	Sig. (2-tailed)	.528	.301	.010		.872	.768	.017	.260	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.5	Pearson Correlation	.123	.176	-0.177	.019	1	.090	.004	.274*	.374**
	Sig. (2-tailed)	.293	.131	.129	.872		.442	.976	.017	.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.6	Pearson Correlation	-0.092	.246*	.308**	.035	.090	1	-0.139	.193	.398*
	Sig. (2-tailed)	.430	.033	.007	.768	.442		.234	.096	.000

	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.7	Pearson Correlation	.237*	.273	.076	.274*	.004	-0.139	1	.213	.483**
	Sig. (2-tailed)	.041	.018	.515	.017	.976	.234		.066	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.8	Pearson Correlation	.088	.364**	.046	.132	.274*	.193	.213	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.454	.001	.693	.260	.017	.096	.066		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.490**	.707**	.478**	.479**	.374**	.398**	.483**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4.38 Hasil Output SPSS Pearson Correlation Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Produktivitas Kerja
Y.1	Pearson Correlation		-.0159	-0.056	.060	.189	.094	.326
	Sig. (2-tailed)		.173	.631	.610	.104	.420	.004
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y.2	Pearson Correlation	-0.159	-	.665	.333	.254	.300	.658
	Sig. (2-tailed)	.173		.000	.004	.028	.009	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75

Y.3	Pearson Correlation	-0.056	.665	-	.342	.313	.362	.733
	Sig. (2-tailed)	.631	.000		.003	.006	.001	0.00
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y.4	Pearson Correlation	0.060	.333	.342	-	.242	.194	.630
	Sig. (2-tailed)	.610	.004	.003		.037	.095	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y.5	Pearson Correlation	.189	.254	.313'	.242	-	.108	.610'
	Sig. (2-tailed)	.104	.028	.006	.037		.355	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y.6	Pearson Correlation	.094'	.300'	.362'	.194'	.108'	-	.574'
	Sig. (2-tailed)	.420	.009	.001	.095	.355		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.326'	.658'	.733'	.630'	.610'	.574'	-
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

c

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level(2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

b. Pengujian Reliabilitas

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pernyataan yang disusun dalam bentuk kuisioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 17.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 17.0 For Windows*.

Tabel 4.39 Uji Reliability Statistics

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Hasil	KET
Motivasi Kerja	.681	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	.627	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	.704	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	.734	0.60	Reliabel

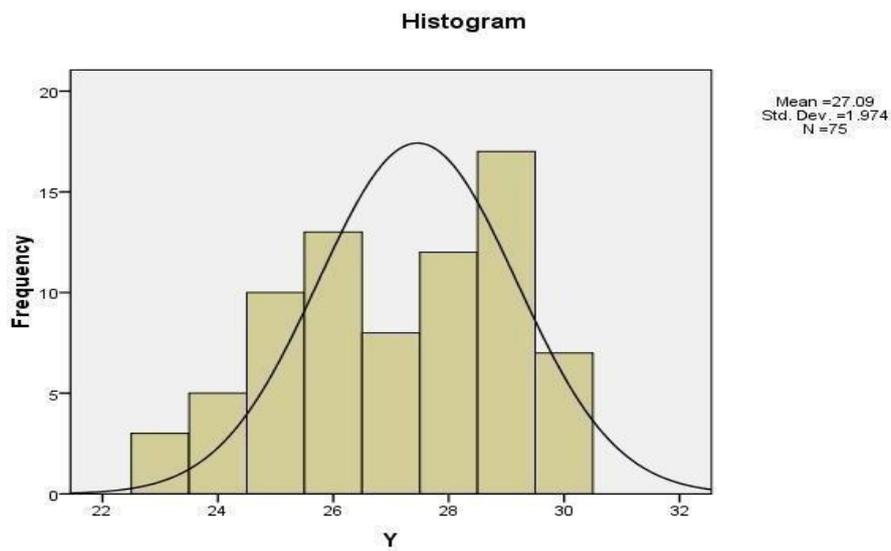
Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Dari Tabel 4.39 diatas, menunjukkan hasil Output SPSS diketahui nilai Cronbach's alpha sebesar $0,681 > 0,60$ untuk motivasi kerja, untuk kepuasan kerja sebesar $0,627 > 0,60$, untuk disiplin kerja sebesar $0,704 > 0,60$ dan untuk produktivitas kerja sebesar $0,734 > 0,60$.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

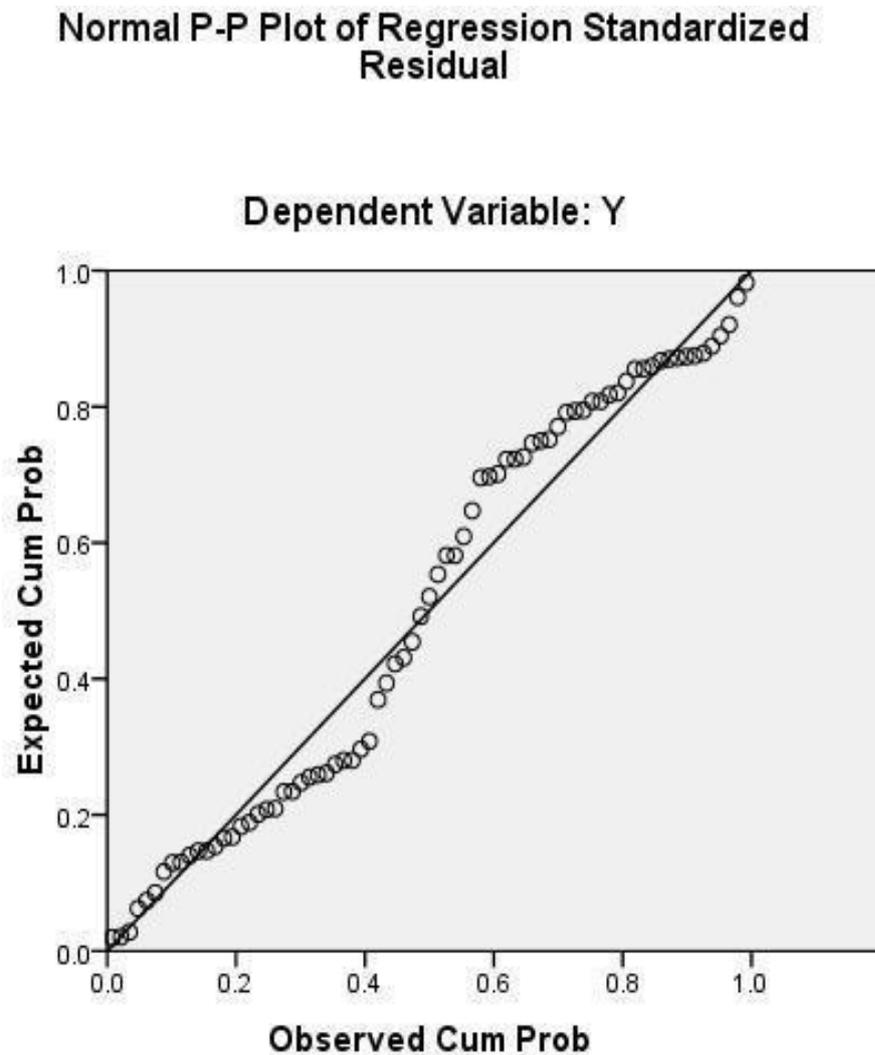
Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Sugiyono, 2010). Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalita.



Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

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



Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 bahwa untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel produktivitas kerja mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dari kedua gambar diatas , maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Sugiyono, 2010). Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIP) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai R^2 yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

Uji Multikolinearitas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.40 Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja	.785	1.275
Kepuasan Kerja	.970	1.031
Disiplin Kerja	.804	1.243

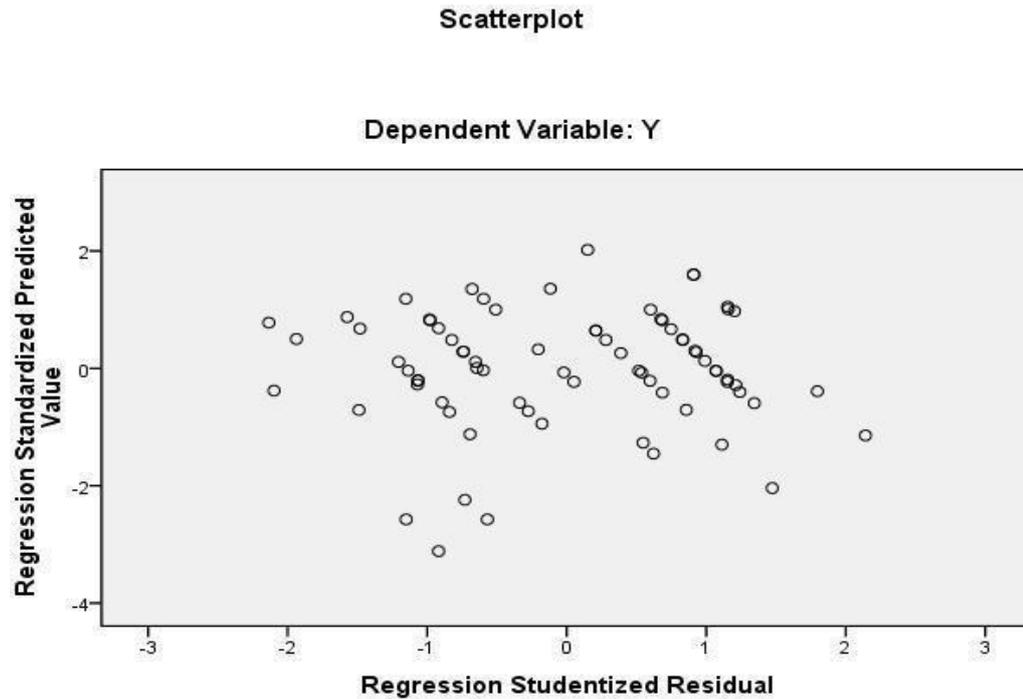
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan Tabel 4.40 menunjukkan bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah motivasi kerja $1,275 < 10$, Kepuasan kerja $1,031 < 10$, Disiplin kerja $1,243 < 10$ dan nilai Tolerance motivasi kerja $.785 > 0,10$, kepuasan kerja $.970 > 0,10$, Disiplin kerja $.804 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas (Sugiono, 2010). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik - titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik- titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik - titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.



Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 diatas , 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 disekitar 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.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probalitas $< 0,05$ maka hipotesis nol ditolak artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probalitas berada $> 0,05$ maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Apabila : $p > 0.05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0.05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

Tabel 4.41 Uji Parsial

Model	t	Ketentuan	Sig.	Hasil	Ket
(Constant)	1.171		.245		
Motivasi Kerja	1.269	< 0.05	.209	$0.209 > 0.05$	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	1.311	< 0.05	.194	$0.194 > 0.05$	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	2.554	< 0.05	.013	$0.013 < 0.05$	Signifikan

a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.41 diatas menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. T > \alpha$

Maka t_{hitung} sebesar 1,269 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,209, sehingga $t_{hitung} 1,269 < t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,209 > 0,05$, Maka yang menyatakan secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI). Dan sisanya $100\% - 20,9\% = 79,1\%$ Ditentukan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan pada kajian ini.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } T > \alpha$

Maka t_{hitung} sebesar 1,311 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,194, sehingga $t_{hitung} 1,311 < t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,194 > 0,05$, Maka yang menyatakan secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI). Dan sisanya $100\% - 19,4\% = 80,6\%$ Ditentukan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan pada kajian ini.

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } T > \alpha$

Maka t_{hitung} sebesar 2,554 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,013, sehingga $t_{hitung} 2,554 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,013 < 0,05$, maka yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI).

b. Uji F

Uji F (uji simultan) Dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat nya secara Simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat level of significant ($=0,05$). Jika nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ Maka hipotesis diterima.

Tabel 4.42 Uji Simultan ANOVA

Model	Df	F	Sig.
1 Regression	3	4.962	.003 ^a
Residual	71		
Total	74		

a.Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b.Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 4,962 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,73 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,03 < 0,05$, Maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI).

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui Persentasi besarnya variasi pengaruh variabel bebas variabel terikat.

Tabel 4.43 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.416 ^a	.173	.138

a.Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b.Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.43 dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,138 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 13,8 % Produktivitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 13,8\% = 86,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diperhitungkan pada kajian ini.

d. 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.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.44 Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Sig	< 0.05
	B	Std Error		
(Constant)	6.736	5.750	.245	
Motivasi Kerja	.151	.119	.209	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	.137	.105	.194	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	.293	.115	.013	Signifikan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.44 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 6,736 + 0,151 X_1 + 0,137 X_2 + 0,293 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

- a. Jika segala sesuatu pada variabel - variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 6,736.
- b. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1, produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,151.
- c. Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,137.
- d. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,293.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 1,269 < t_{tabel} 1,666 dan nilai signifikan 0,209 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 : motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI), Dan sisanya $100\% - 20,9\% = 79,1\%$, ditentukan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan pada kajian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) tidak mengalami permasalahan yang menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) memiliki motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja karyawan menggambarkan suatu defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau faktor dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan perusahaan agar lebih efektif dan bersemangat dalam mendorong karyawan menggerakkan seluruh energi untuk mencapai tujuan yang tertentu. Hasil penelitian ini menjekaskan bahwa ada faktor lain yang lebih kuat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI).

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 1,311 < t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0,194$ yang lebih besar dari $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 : kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI), dan sisanya $100\% - 19,4\% = 80,6\%$, ditentukan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan pada kajian ini.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) maka peningkatan kepuasan kerja tidak berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) sudah cukup baik dan merata dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,554 > t_{tabel} 1,666$ dan nilai signifikan $0,013$ yang lebih kecil dari $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI).

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan maka perlu ditingkatkan pula disiplin kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI), sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan menurun maka berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut dalam bekerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur , sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap , tingkah laku , dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya . Sikap kedisiplinan karyawan dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Uji F diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 4,962 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,73 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,03 < 0,05$, Maka model regresi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) motivasi kerja , kepuasan kerja,dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI). Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) perlu mengevaluasi faktor yang mendukung produktivitas tersebut dengan menerapkan manajemen yang efektif terhadap peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Apabila motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja menurun maka dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan Uji t $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Sig. $t < \alpha$, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ Sig. $T > \alpha$ Maka t_{hitung} sebesar 1,269 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,209, sehingga $t_{hitung} 1,269 < t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,209 > 0,05$, Maka dapat dikatakan Motivasi kerja secara parsial tidak

3. Berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI), hal ini menggambarkan bahwasanya produktivitas kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan . Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) bukan menjadi permasalahan yang berdampak terhadap produktivitas kerja dalam perusahaan, melainkan ada faktor lain yang lebih kuat terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut salah satunya yaitu disiplin kerja.

4. Berdasarkan Uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$ Maka t_{hitung} sebesar 1,311 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,194, sehingga $t_{hitung} 1,311 < t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,194 > 0,05$,Maka dapat dikatakan Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI). Hasil penelitian ini menggambarkan bahwasanya kepuasan kerja karyawan bukan menjadi faktor permasalahan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI). Dan dapat disimpulkan bahwasanya keterampilan karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) cukup baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Berdasarkan Uji t $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$, dan apabila t_{hitung} atau $Sig. T > \alpha$ t_{hitung} sebesar 2,554 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,013, sehingga $t_{hitung} 2,554 > t_{tabel} 1,666$ dan signifikan $0,013 < 0,05$, Maka dapat dikatakan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI). Hasil penelitian ini memberikan penjelasan bahwasanya disiplin kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) menjadi faktor permasalahan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga pihak manajemen perlu mengevaluasi disiplin kerja karyawan agar hasil produktivitas kerja dapat lebih optimal.

B. Saran

Agar PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) bisa lebih meningkatkan produktivitas kerja maka perlu melakukan beberapa langkah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja yang dilakukan karyawan sudah baik dan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Tapi ada baiknya perusahaan memberikan reward agar semakin mendorong perilaku dan juga meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Kepuasan Kerja tidak berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI) sudah cukup baik dan merata dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Namun, perlu adanya peningkatan peraturan dan tujuan perusahaan yang lebih bijaksan dan tidak mengabaikan kesejahteraan karyawan.
3. Disiplin kerja yang dilakukan karyawan tergolong baik , walaupun masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin, akan lebih baik apabila pihak perusahaan memperhatikan disiplin kerja dengan mempertegas peraturan yang ada di perusahaan agar tidak ada karyawan yang melanggar peraturan dan memenuhi standar operasional prosedural (SOP) yang berlaku di perusahaan, sehingga tidak mempengaruhi produktivitas yang ada.

4. Produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan sudah optimal, namun terdapat variabel yang harus diperhatikan yaitu disiplin kerja, perusahaan harus mengevaluasi disiplin kerja dengan memberikan sanksi (punishment) yang adil kepada karyawan yang melanggar peraturan yang ada di perusahaan. Karena apabila disiplin kerja karyawan baik maka produktivitas dapat berjalan dengan optimal dan hasil kerja yang dicapai memenuhi target perusahaan.
5. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian saya dengan menambah variabel lainnya dan menambahkan indikator penelitian dalam rangka peningkatan produktivitas kerja karyawan. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menambah jumlah sampel dalam penelitian ini agar hasil penelitian dapat menjelaskan dengan tepat sesuai dengan kejadian di perusahaan atau tempat penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegoro, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fillmore H Stanford, (2017). *Human Resource Management Fourteenth Edition* Magraw Hill, New York.
- Hasibuan, (2011). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangunwenang Beverages Company Manado*.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2014). *Organisasi Dan Motivasi Dasa-Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta.
- Komaruddin, (2015). *Psikologi Olahraga*, Rosda J. Alter. Michael, Bandung
- Manullang, (2012). *Dasar - Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Manullang, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Cipta Pustaka.
- Maslow, A. H, (2015). *Motivation and personality*. Jakarta : Rajawali.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Metode Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Manullang, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Cita Pustaka.
- Mathis, R. L. & Jakson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Mesra, B. (2019). IBU RUMAH TANGGA DAN KONTRIBUSINYA DALAM MEMBANTU PEREKONOMIAN KELUARGA DI KECAMATAN HAMPARAN PERAK KABUPATEN DELI SERDANG. *JUMANT*, 11(1), 139-150.
- Munthe, D. T. (2019). PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA PUSAT PERTANGGUNGJAWABAN BIAYA PADA PDAM TIRTANADI DI SUMATERA UTARA (Doctoral dissertation).
- Nasution, D. A. D. (2019, August). The Effect of Implementation Islamic Values and Employee Work Discipline on The Performance of Moslem Religious Employees at Regional Financial Management in the North Sumatera

- Provincial Government. In International Halal Conference & Exhibition 2019 (IHCE) (Vol. 1, No. 1, pp. 1-7).
- Nasution, D. P., & Lubis, I. (2019). The Development of Demand for Small and Medium Industries in Indonesia. *Development*, 4(10).
- Nasution, L. N. (2019, August). Financial Performance and Profitability Of Islamic Banking On Economic Growth In Indonesia. In INTERNATIONAL HALAL CONFERENCE & EXHIBITION 2019 (IHCE) (Vol. 1, No. 1, pp. 28-34).
- Nasution, N. A. (2019). TATA CARA PELAPORAN PAJAK TERHUTANG SURAT PEMBERITAHUAN MASA TERHADAP PAJAK PERTAMBAHAN NILAI PADA CV. BINA REKAYASA. *JURNAL PERPAJAKAN*, 1(1), 37-53.
- Novalina, A. (2018). ANALISIS PREDIKSI PELEMAHAN EKONOMI INDONESIA REZIM DEPRESIASI KURS. *JEpa*, 1(1), 1-11.
- Pakpahan, M. (2018). STRATEGI MEINGKATKAN MINAT BELI ULANG APTEK TERHADAP PRODUK OBAT PT NOVELL PHARMACEUTICAL LABS MEDAN. *JUMANT*, 6(1), 49-56.
- Panggabean, F. Y. (2019). Kinerja Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Dan Kota Di Sumatera Utara Berdasarkan Opini Audit. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(2), 151-159.
- Pane, D. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAURAN PEMASARAN JASA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN TEH BOTOL SOSRO (STUDI KASUS KONSUMEN ALFAMART CABANG AYAHANDA). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78
- Purba, R. B. (2018). PENGARUH PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH, TRANSPARANSI PUBLIK DAN AKTIVITAS PENGENDALIAN TERHADAP AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN TANAH DATAR. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Rioni, Y. S. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEPATUHAN WAJIB PAJAK ORANG PRIBADI DI LINGKUNGAN KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN BARAT. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 160-176.
- Robbins, S.P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta PT. Macan Jaya Cermelang.

- Rusiadi, Et al, (2014). *Metode Penelitian Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*, Medan: USU.
- Rivai, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Depok.
- Rusiadi, et al, (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akutansi, Dan Ekonomi Pembangunan*, Medan : USU.
- Siagian Sondang P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Yogyakarta.
- Sutrisno, (2011). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Yudhistira Jakarta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta. Siagian Sondang P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.

PENELITIAN DAN JURNAL

- Edhi Prasetyo (2012). *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan RIYADI PALACE HOTEL DI SUKARTA.*
- Febri Triningsi (2014). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Sawit Sejahtera Pelalawa.*
- Riza Pratiwi (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.*
- Renawa Sitanggang (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Rubycon Indonesia.*
- Viona Malonda (2013). *Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Mega Mall Manado.*
- Yulianto (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Kerajinan Gerabah Desa Kasongan Bantul Yogyakarta.*

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Medan, Juli 2020

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Staf dan Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi strata-1 saya di bidang Manajemen/Manajemen SDM di Universitas pembangunan Panca Budi Medan, maka dengan ini saya:

Nama : Febrina Sagala

NPM 1925310727

Fakultas : Manajemen

Prodi/Jurusan : Manajemen SDM

Kampus : Universitas Pembangunan Panca Budi

Memohon kepada bapak/ibu, saudara/i Staf dan Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 BINJAI agar sudi kiranya untuk membantu mengisi kuesioner penelitian saya ini yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 BINJAI)”**.

Saya memohon agar sudi kiranya bapak/ibu/saudara/i menjawab seluruh pertanyaan dalam kuesioner ini dengan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan fakta yang ada dilapangan. Karena kejujuran jawaban bapak/ibu/saudara/i akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian ini.

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan atas perhatian dan bantuan yang Bapak/Ibu, Saudara/i Staf dan Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) BINJAIUP3 BINJAI berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

FEBRINA SAGALA

NPM: 1925310727

A. DATA DIRI RESPONDEN

PETUNJUK PENGISIAN : Beri tanda ceklis (√) pada jawaban yang anda pilih di kolom.

1. Nama :
2. Alamat :
3. Agama :
4. Jenis Kelamin : Pria
 Wanita
5. Usia : Di bawah 24 Tahun 35 – 39 Tahun
 25 - 29 Tahun 40 - 45 Tahun
 Diatas 50 Tahun 30 – 34 Tahun
6. Pendidikan : SMA/SMK S1
 D3 S2
7. Posisi Pekerjaan : Ketua Pimpinan K2,K3 distribusi
 Sekretaris Staf Pemasaran
 Bendahara Staf Pengadaan
 Administrasi SDM Lainnya.....
8. Penghasilan Perbulan :
 Di bawah Rp 3 Juta 7 Juta – 11 Juta
 3 Juta – 5 Juta 11 Juta – 16 Juta
 5 Juta – 7 Juta Di atas 16 Juta

B. PERTANYAAN INTI

PETUNJUK PENGISIAN :

- Berikan tanda ceklis (√) pada jawaban yang ada pilih.
- Hanya ada 5 buah jawaban yang disediakan, skala pada setiap pilihan jawaban yang ada dapat dilihat sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju	Bobot 5
S	= Setuju	Bobot 4
KS	= Kurang Setuju	Bobot 3
TS	= Tidak Setuju	Bobot 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	Bobot 1

1. Pertanyaan Motivasi Kerja : Variabel Independent (XI)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Kebutuhan						
1	Karyawan harus memiliki kemampuan kualitas dalam bekerja yang baik					
2	Saya bekerja di perusahaan PT.PLN Binjai mempunyai resiko dalam situasi pekerjaan					
3	Karyawan harus memiliki keteladanan didalam pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan					
Tujuan						
4	Karyawan memiliki tujuan yang spesifik untuk membantu pekerjaan karyawan lainnya					
5	Tujuan perusahaan PT.PLN Binjai untuk mensejahterakan pelanggannya					
Sikap						
6	Setujukah perusahaan PT.PLN melakukan pembayaran listrik secara online untuk mempermudah pelanggan pada masa COVID19					
7	Dalam pelayanan pelanggan perusahaan dapat melakukan pengecekan melalui data pelanggan lama atau pelanggan terbaru agar mempermudah pekerjaan					
8	Perusahaan memberikan peraturan pada karyawan terhadap cara berpenampilan rapi dan bersih dalam bekerja					
9	Perusahaan PT.PLN memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang sering terjadi di pelanggan dengan solusi yang tepat					

2. Pertanyaan Kepuasan Kerja: Variabel Independent (X2)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Turn Over						
1	Karyawan sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya					
2	Karyawan sering gelisah saat pulang kerumah setelah bekerja					
Tingkat Kehadiran (Absen)						
3	Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat pekerjaannya					
Umur						
4	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang karyawan tangani					
Tingkat Pekerjaan						
5	Karyawan senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan/pengalaman kerja karyawan					
Ukuran Organisasi Perusahaan						
6	Dengan adanya SOP pelanggan merasa puas dan nyaman ketika ingin bertanya tentang keluhan pada listrik					
7	Peraturan dan tujuan perusahaan sangat bijaksana dan tidak mengabaikan kesejahteraan karyawan					

3. Pertanyaan Disiplin Kerja : Variabel Independent (X3)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kehadiran						
1	Karyawan yang bersangkutan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja					
2	Karyawan patuh terhadap aturan waktu yang diberikan perusahaan					
3	Karyawan memiliki aturan kerja dalam perusahaan					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
4	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
Ketaatan Pada Standar Kerja						

5	Bapak/ibu selalu berada di meja kantor selama jam kerja berlangsung					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						
6	Dalam bekerja dibidang area tegangan listrik karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang cukup tinggi untuk melakukan pekerjaannya					
Bekerja Etis						
7	Jika perusahaan menyediakan K3L didalam perusahaan maka karyawan terlindungi dalam pekerjaannya					
8	Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP					

4. Pertanyaan Produktivitas Kerja : Variabel Dependent (Y)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Pendidikan						
1	Sebelum saudara bekerja, perlu diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan saudara					
Pelatihan						
2	Perusahaan sudah menyediakan fasilitas serta kesempatan untuk karyawannya pengembangan diri dengan adanya pelatihan					
Penilaian Prestasi Kerja						
3	Penilaian prestasi kerja sudah memperhatikan orientasi pelayanan pegawai dalam pekerjaan					
Sistem Imbalan						
4	Karyawan mendapatkan imbalan apabila berprestasi dalam bekerja dan bisa menguntungkan perusahaan					
Motivasi						
5	Hubungan antar rekan kerja yang terjadi di perusahaan terjalin dengan baik					
Kepuasan Kerja						
6	Karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika pemimpin mengerti apa yang karyawan butuhkan seperti : kompensasi dan bonus					

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	56		74.7	74.7
	Perempuan	19	25.3	25.3	100
	Total	75		100	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 24 Tahun	6	8.0	8.0	8.0
	25- 29 Tahun	29	38.7	38.7	46.7
	30- 34 Tahun	18	24.0	24.0	70.7
	35- 39 Tahun	10	13.3	13.3	84.0
	40- 45 Tahun	8	10.7	10.7	94.7
	>50 Tahun	4	5.3	5.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	16	21.3	21.3	21.3
	DIII	9	12.0	12.0	33.3
	S1	44	58.7	58.7	92.0
	S2	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Item-Total Statistics

Variabel	no	Pernyataan	ketentuan	Correted item total correlati o n	Ket
Motivas i Kerja (X1)	1	Karyawan harus memiliki kemampuan kualitas dalam bekerja yang baik	0.30	.498	Valid
	2	Karyawan bekerja di perusahaan PT.PLN Binjai mempunyai resiko dalam situasi pekerjaan	0.30	.486	Valid
	3	Karyawan harus memiliki keteladanan didalam pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan	0.30	.484	Valid
	4	Karyawan memiliki tujuan yang spesifik untuk membantu pekerjaan karyawan lainnya	0.30	.583	Valid
	5	Tujuan perusahaan PT.PLN Binjai untuk mensejahterakan pelanggannya	0.30	.365	Valid
	6	Setujukah perusahaan PT.PLN melakukan pembayaran listrik secara online untuk mempermudah pelanggan pada masa COVID19	0.30	.421	Valid
	7	Dalam pelayanan pelanggan perusahaan dapat melakukan pengecekan melalui data	0.30	.394	Valid

		pelanggan lama atau pelanggan terbaru agar mempermudah pekerjaan			
	8	Perusahaan memberikan peraturan pada karyawan terhadap cara berpenampilan rapi dan bersih dalam bekerja	0.30	.405	Valid
	9	Perusahaan PT.PLN memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah yang sering terjadi di pelanggan dengan solusi yang tepat	0.30	.406	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	Karyawan sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya	0.30	.548	Valid
	2	Karyawan sering gelisah saat pulang kerumah setelah bekerja	0.30	.418	Valid
	3	Karyawanselalu memaksimalkan waktu kerja ditempat pekerjaannya	0.30	.366	Valid
	4	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang karyawan tangani	0.30	.426	Valid
	5	Karyawan senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan /pengalaman kerja karyawan	0.30	.395	Valid
	6	Dengan adanya SOP pelanggan merasa puas dan nyaman ketika ingin bertanya tentang keluhan pada listrik	0.30	.362	Valid
	7	Peraturan dan tujuan perusahaan sangat bijaksana dan tidak mengabaikan kesejahteraan karyawan	0.30	.416	Valid
Disiplin Kerja (X3)	1	Karyawan yang bersangkutan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja	0.30	.457	Valid
	2	Karyawan patuh terhadap aturan waktu yang diberikan perusahaan	0.30	.681	Valid

	3	Karyawan memiliki aturan kerja dalam perusahaan	0.30	.472	Valid
	4	Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan	0.30	.451	Valid
	5	Bapak/ibu selalu berada di meja kantor selama jam kerja berlangsung	0.30	.346	Valid
	6	Dalam bekerja dibidang area tegangan listrik karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang cukup tinggi untuk melakukan pekerjaannya	0.30	.372	Valid
	7	Jika perusahaan menyediakan K3L didalam perusahaan maka karyawan terlindungi dalam pekerjaannya	0.30	.518	Valid
	8	Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP	0.30	.570	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	Sebelum saudara bekerja, perlu diberikan pelatihan yang mendukung pendidikan saudara	0.30	.326	Valid
	2	Perusahaan sudah menyediakan fasilitas serta kesempatan untuk karyawannya pengembangan diri dengan adanya pelatihan	0.30	.658	Valid
	3	Penilaian prestasi kerja sudah memperhatikan orientasi pelayanan pegawai dalam pekerjaan	0.30	.733	Valid
	4	Karyawan mendapatkan imbalan apabila berprestasi dalam bekerja dan bisa menguntungkan perusahaan	0.30	.630	Valid
	5	Hubungan antar rekan kerja yang terjadi di perusahaan terjalin dengan baik	0.30	.610	Valid
	6	Karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika pemimpin	0.30	.574	Valid

		mengerti apa yang karyawan butuhkan seperti : kompensasi dan bonus			
--	--	--	--	--	--

Reliability Statistics

VARIABEL	Cronbach's Alpha	Hasil	KET
Motivasi Kerja	.681	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	.627	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	.704	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	.734	0.60	Reliabel

Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja	.785	1.275
Kepuasan Kerja	.970	1.031
Disiplin Kerja	.804	1.243

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji Parsial

Model	t	Ketentuan	Sig.	Hasil	Ket
(Constant)	1.171		.245		
Motivasi Kerja	1.269	< 0.05	.209	0.209 > 0.05	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	1.311	< 0.05	.194	0.194 > 0.05	Tidak
Disiplin Kerja	2.554	< 0.05	.013	0.013 < 0.05	Signifikan
					Signifikan

a. Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Uji Simultan ANOVA

Model	Df	F	Sig.
1 Regression	3	4.962	.003 ^a
Residual	71		
Total	74		

a. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.416 ^a	.173	.138

a. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

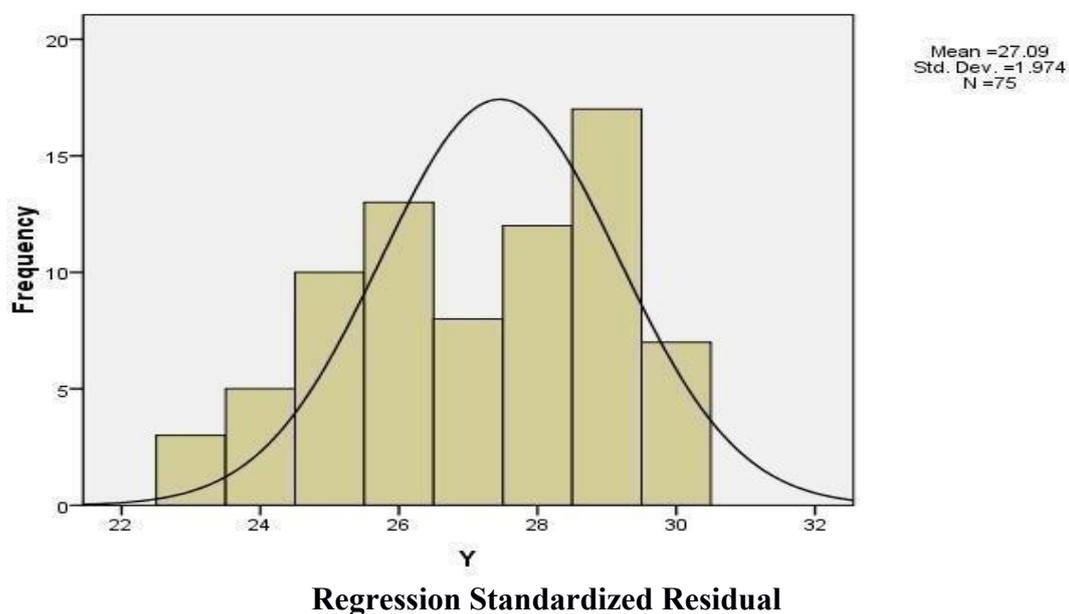
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Sig	< 0.05
	B	Std Error		
(Constant)	6.736	5.750	.245	
Motivasi Kerja	.151	.119	.209	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	.137	.105	.194	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	.293	.115	.013	Signifikan

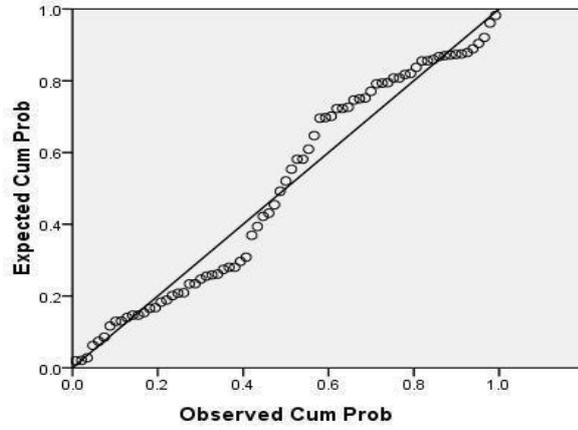
Dependent Variable: Produktivitas

Histogram



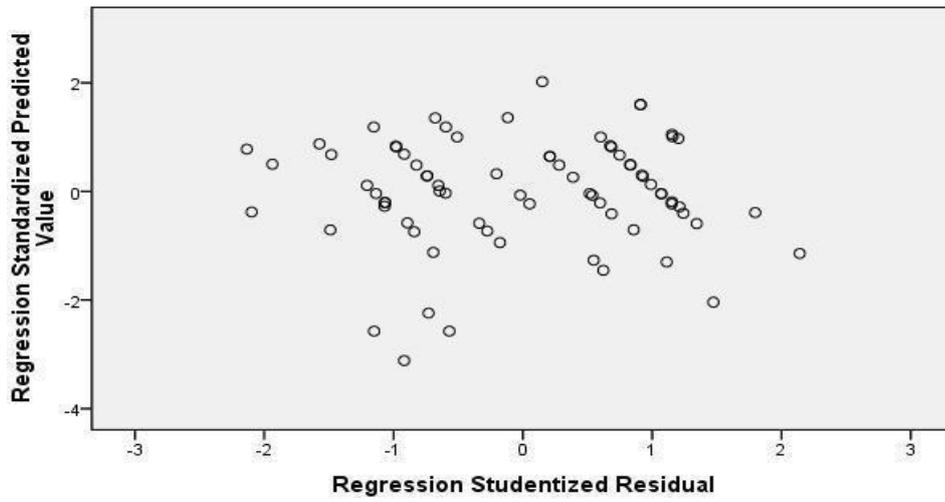
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Scatterplot

Dependent Variable: Y



**Tabel Data Karakteristik Responden PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana
Pelayanan Pelanggan
(UP3 BINJAI)**

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Perempuan	40 - 45 Tahun	S2
2	Laki-Laki	35 - 39 Tahun	S1
3	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	S1
4	Perempuan	30 - 34 Tahun	S1
5	Laki-Laki	40 - 45 Tahun	S2
6	Laki-Laki	30 - 34 Tahun	S1
7	Perempuan	25 - 29 Tahun	D III
8	Laki-Laki	30 - 34 Tahun	S1
9	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	S1
10	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	SMA/SMK
11	Laki-Laki	30 - 34 Tahun	S1
12	Perempuan	25 - 29 Tahun	S1
13	Laki-Laki	40 - 45 Tahun	S1
14	Laki-Laki	30 - 34 Tahun	S1
15	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	SMA/SMK
16	Laki-Laki	> 50 Tahun	S2
17	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	S1
18	Perempuan	25 - 29 Tahun	S1
19	Laki-Laki	35 - 39 Tahun	S1
20	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	S1
21	Perempuan	< 24 Tahun	SMA/SMK
22	Laki-Laki	30 - 34 Tahun	S1
23	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	S1
24	Laki-Laki	30 - 34 Tahun	S1
25	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	S1
26	Perempuan	30 - 34 Tahun	S1
27	Laki-Laki	40 - 45 Tahun	S1
28	Laki-Laki	> 50 Tahun	S2
29	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	SMA/SMK
30	Perempuan	30 - 34 Tahun	S1
31	Perempuan	25 - 29 Tahun	D III
32	Laki-Laki	< 24 Tahun	SMA/SMK
33	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	S1
34	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	SMA/SMK
35	Laki-Laki	30 - 34 Tahun	S1
36	Laki-Laki	40 - 45 Tahun	S1
37	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	S1
38	Laki-Laki	35 - 39 Tahun	S1
39	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	SMA/SMK
40	Perempuan	25 - 29 Tahun	SMA/SMK

41	Laki-Laki	40 - 45 Tahun	S1
42	Laki-Laki	35 - 39 Tahun	S1
43	Perempuan	40 - 45 Tahun	S2
44	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	S1
45	Perempuan	30 - 34 Tahun	S1
46	Perempuan	25 - 29 Tahun	S1
47	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	D III
48	Perempuan	25 - 29 Tahun	SMA/SMK
49	Perempuan	30 - 34 Tahun	S1
50	Laki-Laki	35 - 39 Tahun	S1
51	Perempuan	40 - 45 Tahun	S2
52	Perempuan	25 - 29 Tahun	D III
53	Laki-Laki	30 - 34 Tahun	S1
54	Laki-Laki	> 50 Tahun	S1
55	Perempuan	25 - 29 Tahun	SMA/SMK
56	Laki-Laki	30 - 34 Tahun	S1
57	Laki-Laki	30 - 34 Tahun	S1
58	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	S1
59	Laki-Laki	< 24 Tahun	SMA/SMK
60	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	D III
61	Laki-Laki	30 - 34 Tahun	S1
62	Laki-Laki	< 24 Tahun	SMA/SMK
63	Laki-Laki	< 24 Tahun	SMA/SMK
64	Laki-Laki	< 24 Tahun	SMA/SMK
65	Laki-Laki	30 - 34 Tahun	S1
66	Laki-Laki	35 - 39 Tahun	S1
67	Laki-Laki	30 - 34 Tahun	S1
68	Laki-Laki	35 - 39 Tahun	D III
69	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	SMA/SMK
70	Laki-Laki	35 - 39 Tahun	S1
71	Laki-Laki	25 - 29 Tahun	D III
72	Laki-Laki	35 - 39 Tahun	S1
73	Laki-Laki	35 - 39 Tahun	D III
74	Perempuan	25 - 29 Tahun	SMA/SMK
75	Laki-Laki	> 50 Tahun	D III

**Tabulasi Data PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan
(UP3 BINJAI)**

NO	MOTIVASI KERJA									TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
11	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42
12	4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
13	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
14	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
15	4	5	5	4	4	5	5	5	4	41
16	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41
17	4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
18	5	4	5	5	4	5	5	4	5	42
19	4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
20	4	5	4	4	4	4	5	5	4	39
21	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
23	5	4	5	4	5	4	5	5	4	41
24	4	5	4	4	4	5	5	4	5	40
25	4	5	4	5	5	4	5	5	4	41
26	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
27	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
28	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
29	4	5	4	4	5	5	5	5	5	42
30	5	4	4	5	5	4	4	4	5	40
31	5	4	4	5	4	5	5	5	4	41
32	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
33	5	4	4	4	5	4	5	5	5	41
34	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42
35	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
36	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
37	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
38	5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
39	5	5	5	4	5	4	5	5	4	42

40	4	4	5	5	5	5	5	5	4	42
41	4	5	4	5	5	5	4	5	5	42
42	4	5	5	5	4	4	5	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
44	5	4	4	4	4	4	4	5	5	39
45	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39
46	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
47	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43
48	4	4	5	5	4	5	4	5	5	41
49	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42
50	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
51	5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
52	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
53	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
54	5	4	5	5	5	5	5	4	4	42
55	4	5	5	5	4	5	5	5	5	43
56	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
57	5	4	4	5	4	5	5	5	4	41
58	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
59	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41
60	5	4	4	5	4	5	5	4	5	41
61	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
62	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40
63	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42
64	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
65	5	4	4	5	5	4	5	5	5	42
66	5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
67	4	5	5	4	4	5	4	5	5	41
68	5	4	5	5	4	4	5	5	5	42
69	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
70	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
71	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
72	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
73	5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
74	5	5	4	5	5	4	4	5	4	41
75	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39

No	KEPUASAN KERJA							TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	
1	2	2	4	4	4	4	3	23
2	2	2	4	2	4	4	5	23
3	4	2	4	4	4	4	5	27
4	2	2	4	3	3	3	5	22
5	1	1	5	4	4	4	5	24
6	2	2	4	4	4	4	5	25
7	1	1	5	2	4	5	5	23
8	1	2	4	4	4	4	5	24
9	2	3	4	4	3	4	5	25
10	2	2	4	4	4	4	5	25
11	4	2	4	4	4	4	5	27
12	2	4	5	5	4	5	3	28
13	4	2	4	4	5	4	5	28
14	2	2	4	5	4	4	5	26
15	2	3	4	4	4	4	4	25
16	4	3	4	5	2	4	5	27
17	2	2	4	4	4	3	5	24
18	2	3	5	4	4	4	5	27
19	4	2	5	5	4	5	5	30
20	2	4	4	4	3	4	5	26
21	2	2	4	4	4	4	3	23
22	2	2	4	2	4	5	4	23
23	2	1	4	4	2	4	3	20
24	2	3	5	3	4	4	5	26
25	2	2	4	4	4	3	5	24
26	2	2	5	4	4	4	5	26
27	2	2	4	5	4	4	3	24
28	2	4	4	3	3	3	5	24
29	2	3	5	4	4	4	5	27
30	2	2	4	4	4	4	3	23
31	1	2	4	4	5	4	5	25
32	3	2	5	4	4	3	4	25
33	2	3	5	4	4	4	3	25
34	2	2	4	4	4	4	5	25
35	5	3	5	4	5	5	5	32
36	2	2	4	4	4	4	5	25
37	2	2	4	4	4	4	5	25
38	2	2	4	3	2	4	3	20
39	4	2	4	4	4	4	5	27
40	3	2	4	3	4	3	5	24
41	2	2	5	4	5	4	5	27
42	2	2	5	5	4	4	5	27
43	4	4	4	4	3	3	3	25
44	1	2	4	4	4	2	5	22
45	2	2	4	4	5	4	5	26
46	2	3	4	3	4	4	5	25
47	4	2	5	4	4	3	5	27
48	1	1	4	3	5	4	4	22
49	3	2	5	4	4	4	5	27
50	2	2	4	5	4	4	4	25
51	2	2	5	4	3	3	5	24
52	4	3	5	4	4	4	3	27
53	2	2	4	5	4	4	5	26

54	2	2	5	5	4	3	5	26
55	2	2	4	4	5	5	5	27
56	2	4	5	4	4	4	5	28
57	2	2	4	3	4	5	4	24
58	4	2	4	4	4	4	5	27
59	1	2	4	4	3	4	5	23
60	3	2	4	3	4	4	5	25
61	4	3	4	2	4	3	3	23
62	2	2	5	4	3	4	5	25
63	2	2	5	4	4	3	3	23
64	2	2	4	5	4	4	5	26
65	2	2	5	4	3	4	5	25
66	3	3	4	3	4	5	5	27
67	2	2	4	4	4	4	5	25
68	2	2	5	2	4	3	4	22
69	2	2	5	4	3	4	5	25
70	2	2	5	4	4	4	5	26
71	5	2	4	4	3	3	5	26
72	2	2	4	3	4	4	4	23
73	2	2	4	4	4	4	5	25
74	2	2	4	4	4	4	5	25
75	3	4	5	3	5	4	5	29

No	DISIPLIN KERJA								TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	4	4	5	4	5	37
3	4	4	4	4	4	5	4	3	32
4	4	4	5	5	4	4	4	4	34
5	4	5	5	5	4	5	5	5	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	5	5	5	4	5	5	5	38
9	3	4	4	4	4	4	4	4	31
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	4	4	4	4	5	4	35
12	5	5	4	4	5	4	5	5	37
13	5	5	4	5	5	4	5	5	38
14	5	4	4	5	5	4	5	5	37
15	5	4	4	4	4	4	5	4	34
16	5	5	5	4	5	4	5	5	38
17	5	4	4	4	5	4	5	5	36
18	5	5	3	4	5	4	5	5	36
19	5	5	5	4	4	5	4	5	37
20	4	4	5	5	4	4	4	4	34
21	4	5	5	5	4	5	5	5	38
22	4	4	4	4	4	4	4	5	33
23	5	5	5	5	5	4	5	5	39
24	4	5	5	4	4	5	5	5	37
25	4	5	5	4	5	5	4	5	37
26	5	5	5	5	4	5	5	5	39
27	5	5	5	4	4	5	4	5	37
28	4	4	4	4	5	5	4	4	34
29	5	5	4	4	5	5	5	5	38

30	4	4	5	5	4	5	5	5	37
31	4	5	5	5	5	5	4	5	38
32	4	5	4	5	5	5	5	5	38
33	5	5	5	5	5	5	5	4	39
34	4	5	5	5	5	4	5	5	38
35	4	5	5	5	4	5	5	5	38
36	5	5	4	5	5	5	4	5	38
37	4	4	4	5	5	5	4	5	36
38	5	4	5	5	4	5	5	4	37
39	4	5	4	5	5	4	5	5	37
40	4	4	4	5	5	5	5	4	36
41	5	5	5	5	4	4	5	4	37
42	4	5	4	5	5	5	4	5	37
43	5	5	5	5	4	4	5	4	37
44	5	4	5	5	4	4	4	4	35
45	5	4	5	4	5	5	5	4	37
46	4	5	5	4	5	5	5	4	37
47	4	5	5	5	5	5	5	4	38
48	5	5	5	5	4	4	5	3	36
49	5	4	5	5	5	4	5	5	38
50	5	4	5	5	5	4	4	4	36
51	5	5	5	5	5	5	4	4	38
52	5	5	5	4	4	5	4	5	37
53	4	4	4	4	4	5	4	3	32
54	4	4	5	5	4	4	4	4	34
55	4	5	5	5	5	4	5	5	38
56	5	5	5	5	5	5	4	5	39
57	4	4	5	5	4	5	5	5	37
58	5	5	5	5	5	5	4	5	39
59	4	4	5	5	4	5	5	5	37
60	4	4	5	5	5	5	4	4	36
61	5	5	5	5	4	5	5	5	39
62	5	5	4	5	5	5	4	5	38
63	4	4	4	5	5	5	4	5	36
64	5	5	5	4	5	5	4	5	38
65	4	4	4	4	5	4	5	5	35
66	4	5	5	5	4	5	5	5	38
67	4	4	4	4	5	4	4	4	33
68	4	5	5	4	5	5	4	5	37
69	5	5	5	4	5	5	4	4	37
70	5	5	4	5	5	4	5	5	38
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72	5	5	5	4	5	5	5	5	39
73	4	5	5	4	5	5	4	4	36
74	4	4	4	4	5	5	4	5	35
75	3	4	5	4	5	5	4	5	35

NO	PRODUKTIVITAS KERJA						TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	5	4	4	4	4	25
3	5	4	4	4	3	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	4	3	4	4	23
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	4	4	4	5	4	26
9	3	4	4	4	4	4	23
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	5	4	5	4	27
12	5	5	4	4	5	5	28
13	5	5	4	4	5	4	27
14	5	4	4	4	4	4	25
15	5	4	4	4	5	4	26
16	5	4	4	4	4	5	26
17	5	4	3	4	5	4	25
18	5	4	4	4	4	5	26
19	5	4	4	4	3	4	24
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	4	4	4	5	4	26
22	5	4	5	4	5	4	27
23	5	4	4	4	4	5	26
24	4	5	5	4	4	4	26
25	5	5	5	5	5	4	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	4	4	4	3	5	25
28	4	4	4	5	5	3	25
29	4	5	5	5	5	5	29
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	5	5	5	5	5	29
32	4	5	5	3	4	5	26
33	5	5	5	5	5	4	29
34	5	5	5	5	5	4	29
35	4	5	5	5	5	5	29
36	4	5	5	5	4	5	28
37	5	5	5	4	5	5	29
38	4	5	5	5	4	5	28
39	5	4	5	4	5	5	28
40	4	5	5	4	5	5	28
41	4	5	5	4	5	5	28
42	5	4	5	5	5	5	29
43	4	4	4	3	5	5	25
44	5	4	3	5	5	5	27
45	4	5	5	4	5	5	28
46	5	4	5	5	5	5	29
47	5	4	4	4	5	4	26
48	5	4	4	3	5	5	26
49	5	4	4	4	5	5	27
50	5	4	5	4	5	5	28
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	4	4	4	5	3	25
53	5	4	4	4	3	5	25

54	4	5	5	5	5	5	29
55	4	5	5	4	4	5	27
56	5	5	5	5	5	5	30
57	4	5	5	4	5	5	28
58	4	5	5	4	5	5	28
59	4	5	4	4	4	4	25
60	4	4	4	5	5	5	27
61	4	5	5	5	4	4	27
62	4	5	5	5	5	5	29
63	3	4	4	4	4	4	23
64	4	4	4	5	5	4	26
65	5	5	5	5	4	5	29
66	5	5	4	5	5	5	29
67	4	5	5	5	5	4	28
68	5	4	5	5	5	5	29
69	4	5	5	5	5	5	29
70	4	5	5	3	5	4	26
71	4	5	5	5	4	5	28
72	4	4	4	4	4	5	25
73	5	5	5	4	5	5	29
74	4	4	4	5	4	5	26
75	5	5	5	4	5	5	29

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr \ df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df \ Pr	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



**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*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: FEBRINA SAGALA
Tempat / Tgl. Lahir	: BINJAI / 08 Februari 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1925310727
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 127 SKS, IPK 3,44
Nomor Hp	: 083155545533

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Unit (UP3 PLN BINJAI).0

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu


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

Medan, 21 Februari 2020

Pemohon,


 (Febrina Sagala)

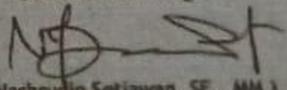
Tanggal :


 Disahkan oleh :

 (Dr. Surya Nita S.P.)

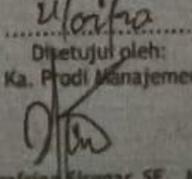
Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


 (Nashrudin Setiawan, SE., MM.)

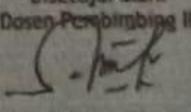
Tanggal : 21/02/20

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen


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

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:


 (Sri Rahayu, SE., MM.)



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

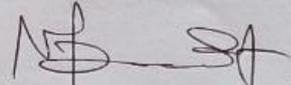
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FEBRINA SAGALA
NPM : 1925310727
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Unit (UP3 PLN BINJAI).0

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
13 Juni 2020	Sudah perbaikan bab 1,2,3		
13 Juni 2020	Lanjut ACC utk seminar proposal		

Medan, 15 Juni 2020
Dosen Pembimbing,


Nashrudin Setiawan, SE., MM



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

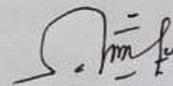
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FEBRINA SAGALA
NPM : 1925310727
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Unit (UP3 PLN BINJAI).0

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
13 Juni 2020	Sudah dikoreksi dan diperbaiki, ACC Seminar Proposal		

Medan, 15 Juni 2020
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM



UIW SUMATERA UTARA
UP3 BINJAI

Nomor :  /SDM.12.06/B08010000/2020
Lampiran :
Perihal : Permohonan Izin Riset

21 Juli 2020

Kepada Yth
Univ. Pembangunan Pancabudi
Fakultas Social Sains
Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5
Di
Medan

Berdasarkan Surat No. 3512/17/FSSM/2020 Tanggal 14 Juli 2020 dari Universitas Pembangunan Panca Budi Perihal Permohonan Izin Riset untuk Mahasiswa dengan data sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Judul TA
1	Febrina Sagala	1925310727	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3 Binjai)

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan Riset di PT PLN (Persero) UP3 Binjai terhitung mulai tanggal 20 Juli s.d 24 Juli 2020.

Dapat kami setuju melaksanakan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) UP3 Binjai, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dalam Pelaksanaan Penelitian/Riset di PT PLN (Persero) UP3 Binjai hanya mengizinkan untuk tujuan ilmu pengetahuan dan tidak di perkenankan untuk disajikan kepada pihak lain.
2. Apabila dalam pelaksanaan Penelitian/Riset dimaksud dibutuhkan angka ataupun data keuangan dan hal-hal lain yang menyangkut rahasia perusahaan, tidak akan dilayani.
3. PT PLN (Persero) UP3 Binjai Tidak Menyediakan fasilitas selama pelaksanaan Penelitian/Riset.
4. Selama melaksanakan Penelitian/Riset dimaksud harus tunduk dan taat serta mematuhi segala peraturan yang berlaku pada PT PLN (persero) UP3 Binjai dan bersangkutan wajib menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan Seragam Sekolah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041

Medan, 24 Agustus 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FEBRINA SAGALA
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 08 Februari 1998
 Nama Orang Tua : W.A SAGALA
 N. P. M : 1925310727
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 083155545533
 Alamat : Jln Dewi Sartika II No.166B LK V

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Unit (UP3 PLN BINJAI)**,. Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



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

Hormat saya



FEBRINA SAGALA
 1925310727

Catatan :

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

BIODATA

Nama : Febrina Sagala
Tempat, Tanggal Lahir : Binjai. 08 Februari 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen
Alamat : Jl. Dewi Sartika II No 166 B LK V Binjai
Anak Dari : Bapak : W.A SAGALA
Ibu : RISMAWATI NINGSIH TBL
Kewarganegaraan : WNI
Pendidikan : 2003-2009 SD PAYAROKA
2009-2012 SMP NEGERI 11 BINJAI
2012-2015 SMA NEGERI 4 BINJAI
2015-2019 TUNAS PELITA BANGSA
2019-2020 UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

Demikian Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya

Medan, Oktober 2020
Hormat Saya,

Febrina Sagala