



**PENGARUH KEMAMPUAN, LINGKUNGAN KERJA,
DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. SINAR JERNIH
SARANA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

KHAIRANI SITEPU

NPM 1615311097

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2020**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : KHAIRANI SITEPU
NPM : 1515311097
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.
SINAR JERNIH SARANA MEDAN

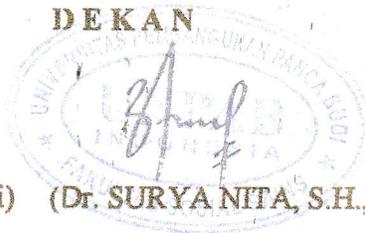
MEDAN, AGUSTUS 2020

KETUA PROGRAM STUDI

[Handwritten signature]

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

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

[Handwritten signature]

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

PEMBIMBING II

[Handwritten signature]

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)



**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

N A M A : KHAIRANI SITEPU
NPM : 1615311097
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEMAMPUAN, LINGKUNGAN
KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT.
SINAR JERNIH SARANA MEDAN

MEDAN, AGUSTUS 2020

KETUA

am



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

ANGGOTA II

(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

ANGGOTA I

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

ANGGOTA III

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

ANGGOTA IV

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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khairani Sitepu
NPM : 1615311097
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-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 di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2020



KHAIRANI SITEPU

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khairani Sitepu
Tempat/Tanggal Lahir : Medan .05 Juli 1980
NPM : 1615311097
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Balai Desa Gg. Baru Sunggal

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 melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

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

Medan, Agustus 2020
Yang membuat pernyataan


KHAIRANI SITEPU



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : KHAIRANI SITEPU
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 05 Juli 1980
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615311097
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.63
 Nomor Hp : 082160663554
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


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

Medan, 25 Februari 2020

Pemohon,

(Khairani Sitepu)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Surya Nita Sihombing, M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafрина Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Rindi Andika, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041

Medan, 30 Juli 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KHAIRANI SITEPU
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 1980-07-05
Nama Orang Tua : ALM.NGAMINI SITEPU
No. P.I.M : 1615311097
Bidang : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082160663554
Alamat : Jl. Balai Desa, PL III No. 7 Gg Baru Pajak Kp. Lalang
Medan- Sunggal

Menghormatinya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

- 1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- 3. Telah tercap 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 penjilidan 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 : **65**

Ukuran Toga : **L**

Disetujui oleh :

Hormat saya



KHAIRANI SITEPU
Fakultas SOSIAL SAINS



KHAIRANI SITEPU
1615311097

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
c. Buat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : KHAIRANI SITEPU
NPM : 1615311097
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 1980-07-05
Alamat : Jl. Balai Desa, PL III No. 7 Gg Baru Pajak Kp. Lalang Medan- Sunggal
No. HP : 082160663554
Orang Tua : ALM.NGAMINI SITEPU/UMI SALAMAH BINTANG
Militas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan

Dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan tuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 30 Juli 2020
Yang Membuat Pernyataan

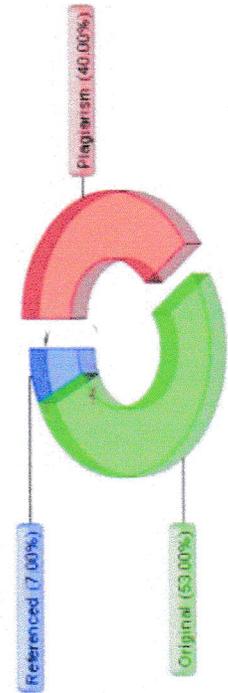


KHAIRANI SITEPU
1615311097

Original document: KHAIRANI SITEPU_1615311097_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian



Relation chart



Distribution graph

... LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa

demikian disampaikan.
beritahuan Perpanjangan PBM Online.
Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang

...

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

Ka.LPMU



Cahya Pramono CE 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: 2598/PERP/BP/2020

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

: KHAIRANI SITEPU

: 1615311097

semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

: Manajemen

Sejak dihitung sejak tanggal 30 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 30 Juli 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Agusriyanto, S.Sos., S.Pd.I



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 : KHAIRANI SITEPU
NPM : 1615311097
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 Mei 2020	acc sempro sesuai hasil perbaikan pada bimbingan terakhir	Disetujui	
18 Juni 2020	ini file yang akan saya koreksi belum diupload ya Rani?	Revisi	
18 Juni 2020	untuk abstrak tambahkan hasil uji t, uji f dna determinasi	Revisi	
21 Juni 2020	Acc sidang meja hijau, lanjut proses berikutnya	Disetujui	
28 September 2020	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 21 Oktober 2020
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si



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 : KHAIRANI SITEPU
NPM : 1615311097
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rindi Andika, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Mei 2020	Acc seminar Proposal. Perbaikan sesuai berita acara manual	Disetujui	
24 Juni 2020	1.Perhatikan penulisan EYD 2. Abstrak 3. Kesimpulan dan saran Konsisten	Revisi	
24 Juni 2020	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
29 September 2020	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 21 Oktober 2020
 Dosen Pembimbing,



Rindi Andika, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di lingkungan PT. Sinar Jernih Sarana Medan yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Kemampuan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan di PT. Sinar Jernih Sarana Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan yang berjumlah 154 karyawan sedangkan jumlah sampel yang diambil sebanyak 61 karyawan. Penelitian dilakukan dari bulan Februari hingga Agustus 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data yang digunakan data primer yang diambil langsung dari responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan. Hasil uji t menunjukkan kemampuan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 3,938. Lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 dan t_{hitung} sebesar 3,327. Motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 dan t_{hitung} sebesar 3,225. Hasil uji F menunjukkan kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 135,109. Variabel kemampuan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja. Kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi memberikan kontribusi sebesar 87,0% dalam terbentuknya produktivitas kerja karyawan. Kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai R sebesar 0,936.

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

ABSTRACT

This research was conducted in the PT. Sinar Jernih Sarana Medan which aimed to find out how the influence of Ability (X_1), Work Environment (X_2), and Motivation (X_3) on Work Productivity (Y) of employees at PT. Sinar Jernih Sarana Medan. The population in this research were employees of PT. Sinar Jernih Sarana Medan, amounting to 154 employees while the number of samples taken was 61 employees. The research was conducted from February to July 2020. This research used quantitative data that was processed with the application of SPSS version 24.0 with multiple linear regression models. Source of data used primary data taken directly from respondents. The results showed that the ability, work environment, and motivation had positive and significant effects both partially and simultaneously on the work productivity of PT. Sinar Jernih Sarana Medan. T test results indicate the ability to had a significant value of 0.000 and t_{count} 3,938. The work environment had a significant value of 0.002 and t_{count} 3,327. Motivation had a significant value of 0.002 and t_{count} 3.225. F test results show the ability, work environment, and motivation had a significant value of 0,000 and F_{count} 135,109. Ability variable was the most dominant variable affecting work productivity. Ability, work environment, and motivation contribute 87.0% in the formation of employee work productivity. Ability, work environment, and motivation had a very strong relationship with employee work productivity with an R-value of 0.936.

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

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	12
1. Batasan Masalah.....	12
2. Perumusan Masalah	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
1. Tujuan Penelitian	13
2. Manfaat Penelitian	13
E. Keaslian Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	17
1. Produktivitas Kerja.....	17
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	17
b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	18
c. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	24
d. Indikator Produktivitas Kerja	25
2. Kemampuan	26
a. Pengertian Kemampuan	26
b. Jenis-Jenis Kemampuan	28
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan	29
d. Indikator Kemampuan.....	31
3. Lingkungan Kerja.....	32
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	31
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	35
d. Manfaat Lingkungan Kerja	37
e. Indikator Lingkungan Kerja	38
4. Motivasi Kerja.....	39
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	39

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	40
c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi	41
d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi	43
e. Indikator Motivasi Kerja	46
B. Penelitian Sebelumnya.....	47
C. Kerangka Konseptual.....	50
1. Pengaruh Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja	51
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja ...	52
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.....	53
4. Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	53
D. Hipotesis	54
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	56
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
1. Lokasi Penelitian.....	56
2. Waktu Penelitian	56
C. Populasi dan Sampel	57
1. Populasi	57
2. Sampel.....	57
3. Jenis dan Sumber Data	59
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	60
1. Variabel Penelitian	60
a. Variabel Terikat (Y)	60
b. Variabel Bebas (X).....	60
2. Definisi Operasional.....	60
E. Skala Pengukuran Variabel.....	62
F. Teknik Pengumpulan Data.....	63
G. Teknik Analisa Data	64
1. Uji Kualitas Data.....	64
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	64
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)	65
2. Uji Asumsi Klasik	66
a. Uji Normalitas	66
b. Uji Multikolinearitas	68
c. Uji Heteroskedastisitas	69
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	71
4. Uji Hipotesis.....	72
a. Uji Simultan (Uji F)	72
b. Uji Parsial (Uji t)	73
5. Koefisien Determinasi (R_2)	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	76
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	76
a. Sejarah PT. Sinar Jernih Sarana	76
b. Visi dan Misi	78

c. Struktur Organisasi PT. Sinar Jernih Sarana	78
2. Karakteristik Responden	83
a. Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	84
b. Frekuensi Usia Responden	84
c. Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	85
d. Frekuensi Masa Bekerja Responden	86
e. Frekuensi Status Pernikahan Responden.....	87
3. Karakteristik Jawaban Responden	87
a. Kemampuan (X_1).....	88
1) Pertanyaan X_{11}	88
2) Pertanyaan X_{12}	89
3) Pertanyaan X_{13}	90
4) Pertanyaan X_{14}	91
5) Pertanyaan X_{15}	91
6) Pertanyaan X_{16}	92
7) Pertanyaan X_{17}	93
8) Pertanyaan X_{18}	94
b. Lingkungan Kerja (X_2)	95
1) Pertanyaan X_{21}	95
2) Pertanyaan X_{22}	96
3) Pertanyaan X_{23}	97
4) Pertanyaan X_{24}	98
5) Pertanyaan X_{25}	99
6) Pertanyaan X_{26}	100
7) Pertanyaan X_{27}	101
8) Pertanyaan X_{28}	102
9) Pertanyaan X_{29}	103
10) Pertanyaan X_{210}	104
c. Motivasi (X_3)	105
1) Pertanyaan X_{31}	105
2) Pertanyaan X_{32}	106
3) Pertanyaan X_{33}	107
4) Pertanyaan X_{34}	108
5) Pertanyaan X_{35}	109
6) Pertanyaan X_{36}	110
7) Pertanyaan X_{37}	111
8) Pertanyaan X_{38}	112
9) Pertanyaan X_{39}	113
d. Produktivitas Kerja (X_4)	114
1) Pertanyaan Y_1	114
2) Pertanyaan Y_2	115
3) Pertanyaan Y_3	116

4) Pertanyaan Y ₄	117
5) Pertanyaan Y ₅	118
6) Pertanyaan Y ₆	119
7) Pertanyaan Y ₇	120
8) Pertanyaan Y ₈	121
9) Pertanyaan Y ₉	122
10) Pertanyaan Y ₁₀	123
4. Uji Kualitas Data	124
a. Uji Validitas	125
b. Uji Reliabilitas	128
5. Uji Asumsi Klasik	131
a. Uji Normalitas Data	131
1) Analisis Grafik	132
2) Analisis Statistik	133
b. Uji Multikolinearitas	135
c. Uji Heteroskedastisitas	136
6. Uji Regresi Linear Berganda	139
7. Uji Hipotesis	141
a. Uji F (Uji Simultan)	141
b. Uji t (Uji Parsial)	143
1) Pengaruh Kemampuan (X ₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	144
2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X ₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	144
3) Pengaruh Motivasi (X ₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	145
8. Uji Determinasi (R ²)	145
B. Pembahasan Hasil Penelitian	147
1. Pengaruh Kemampuan (X ₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	147
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X ₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	149
3. Pengaruh Motivasi (X ₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	152
4. Pengaruh Kemampuan (X ₁), Lingkungan Kerja (X ₂), dan Motivasi (X ₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	154

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	156
B. Saran	157

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Produktivitas Kerja Karyawan.....	6
Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Kemampuan.....	8
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja	9
Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Motivasi	11
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian	57
Tabel 3.2. Penyebaran Sampel yang Diambil	58
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel.....	61
Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert	63
Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	75
Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	84
Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden	85
Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	85
Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden	86
Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden.....	87
Tabel 4.6. Alternatif Jawaban dalam Skala Likert	87
Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	88
Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{11}	88
Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{12}	89
Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{13}	90
Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{14}	91
Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{15}	92
Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{16}	93
Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{17}	94
Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{18}	95
Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{21}	96
Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{22}	97
Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{23}	98
Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{24}	99
Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{25}	100
Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{26}	101
Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{27}	102
Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{28}	103
Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{29}	104
Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{210}	105
Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{31}	106
Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{32}	107
Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{33}	108
Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{34}	109
Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{35}	110
Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{36}	111
Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{37}	112
Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{38}	113

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{39}	114
Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_1	115
Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_2	116
Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_3	117
Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_4	118
Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_5	119
Tabel 4.40. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_6	120
Tabel 4.41. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_7	121
Tabel 4.42. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_8	122
Tabel 4.43. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_9	123
Tabel 4.44. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y_{10}	124
Tabel 4.45. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan Variabel Kemampuan (X_1).....	127
Tabel 4.46. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	127
Tabel 4.47. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan Variabel Motivasi (X_3)...	127
Tabel 4.48. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja (Y)	128
Tabel 4.49. Hasil Uji Reliabilitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Kemampuan (X_1).....	129
Tabel 4.50. Hasil Uji Reliabilitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	130
Tabel 4.51. Hasil Uji Reliabilitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Motivasi (X_3)	130
Tabel 4.52. Hasil Uji Reliabilitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Produktivitas Kerja (Y)	131
Tabel 4.53. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	134
Tabel 4.54. Hasil Uji Multikolinearitas.....	135
Tabel 4.55. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	138
Tabel 4.56. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	139
Tabel 4.57. Hasil Uji F	142
Tabel 4.58. Hasil Uji t	144
Tabel 4.59. Hasil Uji Determinasi.....	145

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	54
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Sinar Jernih Sarana	91
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas.....	132
Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas	133
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	137

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: “Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan”. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

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

Semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak orang dan khususnya bagi para pembaca. Dan semoga skripsi ini juga dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya pada bidang Sumber Daya Manusia.

Medan, Agustus 2020
Penulis

Khairani Sitepu
NPM : 1615311097

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sehingga setiap komponen organisasi mampu bekerja dengan produktif. Sutrisno (2013:98) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Anoraga (2014:187-188) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, beberapa di antaranya adalah kemampuan (pendidikan, keterampilan), motivasi, dan lingkungan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh teori lainnya yang dikemukakan oleh Hariandja (2012:213) kemampuan, lingkungan, motivasi yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, 3 diantaranya adalah

kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan..

Kemampuan yang dimiliki karyawan menjadi faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kertajaya (2016:27) mengemukakan bahwa kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Kemampuan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan seorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Sumber daya manusia yang berbasis kemampuan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kemampuan yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan nilai yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Tugas akan menjadi sulit untuk diselesaikan jika karyawan tersebut tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Tanpa pengetahuan dan keterampilan yang memadai dari karyawan, penyelesaian tugas akan menjadi lebih lama dan dengan hasil kerja yang kurang memuaskan. Hal ini akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan tidak akan memiliki kinerja yang produktif jika tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2012:213) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satu diantaranya adalah kemampuan.

Lingkungan kerja karyawan saat bekerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu produktivitas kerja karyawan, aspek berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif. Lingkungan kerja juga tidak hanya lingkungan fisik, namun juga lingkungan non-fisik yaitu hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan mendorong karyawan untuk bekerja lebih tenang dan produktif. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2014:187-188) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja produktif dan terus bekerja secara produktif. Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non-materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2012:213) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah faktor motivasi kerja karyawan.

PT. Sinar Jernih Sarana merupakan suatu perusahaan *outsourcing* yang menyediakan pekerja kebersihan untuk berbagai perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja di bagian kebersihan. Beberapa posisi kebersihan yang disediakan oleh PT. Sinar Jernih Sarana adalah *Cleaning Service*, *Office Support Service*, *Facade Cleaning Service*, *Handyman Service*, *Ground Maintenance Service*, *Washroom Service*, dan *Pest Management Service*. Perusahaan ini berkantor di Jalan Multatuli Komplek Multatuli Indah Blok CC No. 50 Medan Maimun Kota Medan. Hingga saat ini, PT. Sinar Jernih Sarana merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan tenaga kebersihan terbesar yang akan di Kota Medan. Banyak perusahaan dan kantor yang mempercayakan tenaga kebersihan kepada PT. Sinar

Jernih Sarana. Karena perusahaan ini merupakan perusahaan penyedia tenaga kerja, maka masalah penggajian dan aturan kerja dilakukan oleh PT. Sinar Jernih Sarana, sedangkan perusahaan lain yang menjadi klien hanya membuat perjanjian kerjasama penggunaan tenaga kerja, sehingga status tenaga kerja yang bekerja di perusahaan klien tetap menjadi bagian dan tanggungjawab PT. Sinar Jernih Sarana.

Jaminan kepuasan perusahaan klien dalam menggunakan jasa tenaga kerja dari PT. Sinar Jernih Sarana terletak pada produktivitas tenaga kerja tersebut saat bekerja di perusahaan klien. Jaminan kepuasan klien terhadap tenaga kerja yang perusahaan kirimkan akan mempengaruhi citra dan reputasi perusahaan ke depannya. Oleh sebab itu, produktivitas kerja karyawan harus benar-benar diperhatikan dan dijaga. Perusahaan harus menjamin bahwa tenaga kerja tersebut benar-benar bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan PT. Sinar Jernih Sarana, sehingga tenaga kerja produktivitas kerja yang baik sesuai dengan kehendak PT. Sinar Jernih Sarana. Dengan produktivitas tenaga kerja yang disediakan PT. Sinar Jernih Sarana akan memberikan dorongan kepuasan perusahaan klien untuk terus menggunakan jasa dari PT. Sinar Jernih Sarana. Beberapa hal yang harus diperhatikan agar tenaga kerja mampu bekerja produktif adalah dengan melihat kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, mampu meningkatkan hasil kerja, menjaga mutu pekerjaan sesuai standar, bekerja efisiensi, dan mampu terus berkembang menjadi lebih baik.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, cukup banyak tenaga kerja yang perusahaan kirim belum mampu bekerja secara produktif, terutama bagi tenaga kerja yang baru lulus pelatihan dan belum memiliki banyak pengalaman. Tenaga kerja ini bekerja cukup lambat sehingga tidak efisien karena menghabiskan waktu

yang cukup banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga terkadang tugas mereka belum selesai walau telah bekerja satu harian. Terutama jika tenaga kerja dikirim di perusahaan yang cukup besar sehingga tugas *cleaning* mereka menjadi lebih banyak dan luas. Terkadang setelah berminggu-minggu bekerja, hasil pekerjaan yang diberikan belum meningkat baik dari segi mutu dan kecepatan kerja.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan mengenai produktivitas kerja karyawan didapatkan berbagai jawaban dari responden sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Produktivitas Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan telah memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya	9	45%	11	55%
2	Karyawan memiliki hasil kerja yang terus membaik dari hari ke hari	10	50%	10	50%
3	Karyawan terus belajar dan berlatih agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab lebih baik	12	60%	8	40%
4	Karyawan memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atasan	5	25%	15	75%
5	Karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas sebelum waktu yang ditentukan	7	35%	13	65%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Peneliti (2020)

Hasil pra-survey di atas menunjukkan bahwa hanya 9 orang responden (45%) yang merasa telah memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Hanya terdapat 10 orang responden (50%) yang merasa telah memiliki hasil kerja yang terus membaik dari hari ke hari. Selanjutnya terdapat 12 orang responden (60%) karyawan yang sedang terus belajar dan berlatih agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Selain itu, hanya

5 orang responden (25%) yang memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atasan. Lalu hanya 7 orang responden (35%) yang mampu menyelesaikan seluruh tugas sebelum waktu yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya bahwa saat ini sedang terjadi masalah pada produktivitas kerja karyawan di PT. Jernih Sarana Medan.

Kemampuan menjadi komponen yang sangat penting dan sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Tanpa kemampuan yang terdiri pengetahuan dan keterampilan yang memadai, sikap yang tepat dalam menghadapi masalah, dan pengalaman kerja yang memadai, maka karyawan akan kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan terdapat cukup banyak karyawan yang kurang menguasai tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga membuat penyelesaian tugas menjadi terhambat, terutama bagi tenaga kerja baru selesai masa pelatihan. Kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab mereka di perusahaan klien juga belum terlalu baik dikarenakan kurangnya pengalaman, pengetahuan dan keterampilan. Terutama jika terjadi masalah (*trouble*) dalam bekerja, cukup banyak tenaga kerja yang kebingungan mengambil sikap dan harus melapor ke atasan mereka karena tidak mampu mengambil sikap dalam menyelesaikan masalah tersebut. Hal ini mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menjadi menurun dikarenakan karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan membutuhkan waktu yang lebih lama.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan mengenai kemampuan karyawan didapatkan berbagai jawaban dari responden sebagai berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey untuk Kemampuan

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan memiliki pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	8	40%	12	60%
2	Karyawan memiliki keterampilan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	7	35%	13	65%
3	Karyawan selalu mampu bersikap tenang dan sabar di saat menghadapi berbagai masalah dalam penyelesaian tugas	2	10%	18	90%
4	Karyawan telah memiliki pengalaman yang cukup baik di bidang pekerjaan yang saat ini karyawan kerjakan	1	5%	19	95%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Peneliti (2020)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa hanya terdapat 5 orang responden (40%) yang memiliki pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Lalu hanya 7 orang responden (35%) yang memiliki keterampilan yang baik untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selanjutnya, hanya 2 orang responden (10%) yang mampu bersikap tenang dan sabar di saat menghadapi berbagai masalah dalam penyelesaian tugas. Lalu hanya 1 orang responden (5%) yang telah memiliki pengalaman yang cukup baik di bidang pekerjaan yang saat ini karyawan kerjakan. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya bahwa saat ini sedang terjadi masalah pada kemampuan karyawan di PT. Jernih Sarana Medan.

Lingkungan kerja yang kondusif juga sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan nyaman baik dari segi lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa tenaga kerja dikirim ke berbagai wilayah perkantoran yang memiliki lingkungan kerja yang berbeda-beda. Terkadang tenaga kerja bekerja di lingkungan kerja yang memiliki fasilitas yang kurang memadai sehingga tidak mampu mendukung kerja

karyawan untuk menghasilkan kinerja yang produktif. Beberapa perkantoran memiliki pencahayaan dan suhu udara yang kurang memadai di beberapa ruangan sehingga memberikan ketidaknyamanan bagi tenaga kerja yang bekerja di situ. Selain itu, terdapat beberapa kantor yang pegawai mereka sulit berinteraksi dengan tenaga kerja yang sedang bekerja di situ sehingga hubungan tenaga kerja dengan pegawai kantor tersebut tidak terjalin dengan baik. Hal ini membuat lingkungan kerja non-fisik menjadi kurang baik.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan mengenai lingkungan kerja karyawan didapatkan berbagai jawaban dari responden sebagai berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan diberikan fasilitas yang lengkap dalam mengerjakan tugas yang diberikan	3	15%	17	85%
2	Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik	16	80%	4	20%
3	Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang nyaman	12	60%	8	40%
4	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang tertata rapi	8	40%	12	40%
5	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya	11	55%	9	45%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Peneliti (2020)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa hanya 3 orang responden (15%) yang diberikan fasilitas yang lengkap dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Namun terdapat 16 orang responden (80%) yang memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang baik. Selain itu juga terdapat 12 orang responden (60%) yang memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang nyaman. Hanya terdapat 8 orang responden (40%) yang memiliki lingkungan kerja yang tertata rapi. Lalu

terdapat 11 orang responden (55%) yang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya bahwa saat ini sedang terjadi masalah pada lingkungan kerja karyawan di PT. Jernih Sarana Medan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, sebagian besar tenaga kerja PT. Sinar Jernih Sarana Medan tidak memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih baik. Hal ini dikarenakan tenaga kerja hanya menerima gaji bulanan dan THR (Tunjangan hari Raya) dari perusahaan tanpa ada pengembangan karir, insentif, dan tunjangan lain yang mampu mendorong tenaga kerja lebih baik. Hal ini membuat tidak adanya motivasi bagi tenaga kerja karena tidak adanya motif yang mampu mendorong tenaga kerja bekerja lebih baik, dan tidak harapan yang ingin dicapai tenaga kerja dengan bekerja lebih baik. Gaji dan THR merupakan hak tenaga kerja yang harus dibayarkan oleh perusahaan walau apapun yang terjadi selama tenaga kerja masih bekerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan mengenai lingkungan kerja karyawan didapatkan berbagai jawaban dari responden sebagai berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Motivasi

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan memiliki suatu motif yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini	4	20%	16	80%
2	Karyawan memiliki berbagai harapan yang dapat diwujudkan dengan terus bekerja dengan baik	3	15%	17	85
3	Karyawan mendapatkan insentif yang sangat baik dari perusahaan	6	30%	14	70%

Sumber: Hasil Pra-Survey oleh Peneliti (2020)

Hasil pra-survey menunjukkan bahwa hanya 4 orang responden (20%) yang memiliki suatu motif yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan. Selain itu, hanya 3 orang responden (15%) yang memiliki berbagai harapan yang dapat diwujudkan dengan terus bekerja dengan baik. Selanjutnya hanya 6 orang responden (30%) yang merasa mendapatkan insentif yang sangat baik dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa benar adanya bahwa saat ini sedang terjadi masalah pada motivasi kerja karyawan di PT. Jernih Sarana Medan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian untuk melihat seberapa jauh sebenarnya pengaruh dari kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan. Adapun hasil penelitian tersebut akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “*Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan*”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Karyawan tidak memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.
2. Karyawan terkadang harus bekerja di lingkungan dengan fasilitas yang kurang memadai, pencahayaan dan suhu udara yang tidak sesuai dengan memberikan ketidaknyamanan bagi karyawan.

3. Karyawan tidak memiliki motif yang dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik serta tidak adanya harapan yang dapat dicapai oleh karyawan di perusahaan.
4. Karyawan tidak mampu bekerja dengan efisien karena bekerja lambat dan menghasilkan mutu pekerjaan yang tidak sesuai tanpa adanya peningkatan hasil kerja yang signifikan

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Terdapat tiga buah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kemampuan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja (Y).
- b. Lingkungan kerja pada penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.
- c. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif yang dikumpulkan menggunakan kuesioner.
- d. Sumber data berasal dari jawaban para karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan yang dijadikan sebagai responden melalui kuesioner.
- e. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 24.0.

2. Perumusan Masalah

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

- a. Apakah kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.
- d. Apakah kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis, dan mengetahui:

- a. Pengaruh dari kemampuan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.
- b. Pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan
- c. Pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.
- d. Pengaruh dari kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dari kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan, maka diharapkan pihak manajemen PT. Sinar Jernih Sarana Medan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rujukan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dimiliki.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Silfa Rino pada tahun 2015 yang berjudul: Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis, sedangkan judul penelitian yang dilakukan ini berjudul: Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu: Kemampuan (X_1), dan Fasilitas Kerja (X_2) serta sebuah variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Kemampuan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja (Y).
- 2. Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan September 2014 sampai Maret 2015. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Februari 2020 sampai Agustus 2020.
- 3. Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis. Sedangkan penelitian ini dilakukan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.
- 4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan PT. Marita Makmur Jaya dengan

jumlah populasi sebanyak 89 orang karyawan dan sampel yang diambil juga sebanyak 89 orang karyawan sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan yang berjumlah 154 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 61 orang karyawan sebagai responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Wibisono (2017:57) mengemukakan bahwa produktivitas adalah rasio keluaran terhadap ukuran efisiensi dalam menggunakan sumber daya organisasi yang terbatas untuk menghasilkan barang dan jasa. Semakin besar angka rasio semakin besar efisiensi. Sedangkan Sutrisno (2013:98) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

Gomes (2013:77) menjelaskan produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi tinggi, dan dengan kemampuan sumber daya manusia (*ability*) yang diperoleh melalui latihan-latihan produktivitas yang meningkat, ini berarti performansi yang baik, akan menjadi umpan balik bagi kegiatan organisasi seterusnya, atau bagi motivasi sumber daya manusia pada tahap berikutnya.

Produktivitas sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada pada setiap orang, yaitu antara lain: *knowledge* (pengetahuan), *skills* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *attitudes* (sikap), dan *behaviours* (tingkah laku). Program peningkatan produktivitas yang berhasil ditandai dengan adanya andil yang luas dari karyawan atau pekerja yang baik, ini menghasilkan kinerja yang baik dan hal tersebut akan menghasilkan produktivitas yang optimal. Secara umum produktivitas diartikan sebagai efisien dari penggunaan sumber daya yang menghasilkan, sedangkan ukuran produktivitas pada umumnya adalah ratio yang berhubungan dengan keluaran terhadap satu atau lebih masukan yang mengeluarkan keluaran (barang dan jasa) tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Saksono (2017:98), mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah :

1) Etos Kerja

Merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri,

berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.

2) Disiplin Kerja

Disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.

3) Motivasi Kerja

Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik

Menurut Hariandja (2012:213), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah:

1) Kemampuan

Kecakapan yang dimiliki oleh seseorang baik dari pengetahuan yang didapat melalui pendidikan formal atau keterampilan yang dimilikinya. Dengan kemampuannya ini maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2) Lingkungan Kerja

Faktor ini biasanya menyangkut fasilitas maupun keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang.

3) Motivasi

Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas, dimana motivasi adalah merupakan kekuatan atau unsur pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

4) Gaji

Upah atau gaji minimum atau yang tidak sesuai dengan peraturan maka akan dapat menyebabkan produktivitas kerja dari para pegawai menurun.

5) Pendidikan

Latar belakang pendidikan dan juga pelatihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, dimana hal ini adalah sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia. Dimana tingkat pendidikan bagi tenaga kerja harus selalu dikembangkan atau ditingkatkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Hal ini sangat penting dimana berkaitan dengan dinamika atau perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi.

6) Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja ini adalah merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban dari para pegawai.

7) Penerapan Teknologi

Kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas. Dengan adanya kemajuan teknologi tersebut diharapkan bisa meningkatkan produktivitas kerja dan juga mempermudah manusia dalam melaksanakan tugasnya.

Anoraga (2014:187-188) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

1) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal bersifat baru.

2) Motivasi

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas.

4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.

5) Etos Kerja

Konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang

diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang positif akan bekerja dengan penuh produktivitas.

6) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Kesadaran karyawan atas tanggungjawab pekerjaan yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan berusaha menyelesaikan tanggungjawab tersebut dengan sebaik-baiknya, sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.

7) Komitmen Kerja

Komitmen karyawan dalam bekerja dengan menggunakan semaksimal mungkin waktu kerja yang ada untuk kepentingan perusahaan.

8) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

9) Tingkat Penghasilan

Semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan

terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang akan mendorong produktivitas.

10) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain.

11) Teknologi

Adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

12) Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi. Seperti ketersediaan bahan baku, peralatan utama produksi, peralatan pendukung, dan area produksi

13) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.

14) Manajemen

Adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maksimum.

15) Kesempatan Berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan

meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja karena berusaha mengembangkan kemampuan yang dimiliki untuk berprestasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor dari produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

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

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

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

1) *Physical Productivity*

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

2) *Value Productivity*

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

d. Indikator Produktivitas Kerja

Sutrisno (2013:110) menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan

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

2) Meningkatkan Hasil

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

3) Pengembangan Diri

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

4) Mutu

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

5) Efisiensi

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

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kemampuan, meningkatkan hasil, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

2. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan atau kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini menyebabkan, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2016:41) kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge dan skill*) sehingga kemampuan adalah pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan kewajibannya di perusahaan. Menurut Kertajaya (2016:27) kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

Menurut Ivancevich (2016:85), kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Menurut Thoha (2015:26) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Sirait (2014:112) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya..

Menurut Robbins (2014:52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Di mana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini membuat kemampuan intelektual yang tinggi juga secara

tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kemampuan dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

b. Jenis-Jenis Kemampuan

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

1) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

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

2) *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Human skill adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3) *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Conceptual skill Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2016:45), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yaitu kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

Menurut Robbins (2014:53), kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual seseorang yaitu:

- 1) Kecerdasan angka (kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat)
- 2) Pemahaman verbal (kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata)
- 3) Kecepatan persepsi (kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat).

- 4) Penalaran induktif (kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.
- 5) Penalaran deduktif (kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argumen)
- 6) Visualisasi spasial (kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah)
- 7) Daya ingat (kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu).

Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya. Kemampuan fisik ini disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Ada 9 (sembilan) kemampuan fisik dasar yang porsinya berbeda-beda dimiliki oleh tiap individu, yaitu:

- 1) Kemampuan dinamis (kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus menerus)
- 2) Kekuatan tubuh (kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh, khususnya otot perut)
- 3) Kekuatan statis (kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal)
- 4) Kekuatan eksplosif (kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif)
- 5) Fleksibilitas luas (kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin)

- 6) Fleksibilitas dinamis (kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang)
- 7) Koordinasi tubuh (kemampuan mengkoordinasi tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda)
- 8) Keseimbangan (kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan)
- 9) Stamina (kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan).

d. Indikator Kemampuan

Kertajaya (2016:29) mengungkapkan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur kemampuan karyawan, yaitu:

1) Pengetahuan

Pengetahuan karyawan mengenai bidang kerja yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya termasuk menghadapi berbagai masalah yang muncul sebagai bagian dari kendala yang dihadapi karyawan.

2) Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam menggunakan berbagai fasilitas dan peralatan yang mendukung penyelesaian tugas dan tanggungjawab mereka serta penguasaan karyawan terhadap berbagai teknik dan aturan pengerjaan tugas.

3) Sikap

Sikap karyawan dalam mengerjakan tugas yang mereka terima dari awal tugas diterima hingga hasil tugas diserahkan.

4) Pengalaman

Banyaknya pengalaman karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sejenis dan berhubungan erat dengan tugas dan tanggungjawab karyawan saat ini.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kemampuan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2014:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas,

ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Senada dengan itu menurut Siagian (2015:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto

(2013:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan karyawan.

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya.

b) Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti.

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai

pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam

bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2016:58) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena

produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.

- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:186), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas

Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.

- 2) Pencahayaan

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.

- 3) Suhu udara

Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

- 4) Tata ruangan

Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

- 5) Hubungan antara karyawan

Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variable lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antar karyawan.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Siagian (2016:102) menjelaskan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk

mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasibuan (2017:142) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2011:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan- kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan- kebutuhan tersebut. Sastrohadiwiryono (2012:268) menjelaskan motivasi merupakan setiap perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2017:143) mengatakan bahwa orang yang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1) *The Desire to Live*

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk melanjutkan hidupnya.

2) *The Desire for Possession*

Keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The Desire for Power*

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.

4) *The Desire for Recognition*

Keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Setiap pekerja dengan demikian jelas bahwa mempunyai motif (*wants*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja.

c. Aspek, Pola, dan Tujuan Motivasi

1) Aspek Motivasi

Mangkunegara (2016:72) menjelaskan bahwa aspek motivasi dikenal sebagai aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis.

a) Aspek Aktif/Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Aspek Pasif/Statis

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

2) Pola-Pola Motivasi

Mangkunegara (2016:74) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

a) *Achievment Motivation*

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan.

b) *Affiliation Motivation*

Dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

c) *Competence Motivation*

Dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d) *Power Motivation*

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecendrungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

3) Tujuan Motivasi

Mangkunegara (2016:77) menjelaskan bahwa tujuan motivasi terdiri dari beberapa hal berikut: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku yang disediakan perusahaan.

d. Asas, Alat, dan Jenis Motivasi

1) Asas-Asas Motivasi

Mangkunegara (2016:79) menjelaskan bahwa terdapat beberapa asas pada motivasi, dimana asas-asas motivasi tersebut terdiri dari:

a) Asas Mengikutsertakan

Mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

b) Asas Komunikasi

Menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.

c) Asas Pengakuan

Memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

d) Asas Wewenang yang Didelegasikan

Memberikan kewenangan, dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreatifitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

e) Asas Adil dan Layak

Alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.

f) Asas Perhatian Timbal Balik

Bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak dengan memberikan keuntungan pada masing-masing pihak yang berhubungan.

2) Alat-Alat Motivasi

Mangkunegara (2016:81) menjelaskan bahwa alat-alat motivasi sebagai berikut:

a) Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis.

b) Non-Materil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

c) Kombinasi Materil dan Nonmateril Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materil (uang dan barang) dan nonmateril (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

3) Jenis-Jenis Motivasi

Mangkunegara (2016:82) menjelaskan bahwa motivasi terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

a) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Semangat kerja bawahan akan meningkat dengan motivasi positif ini, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang perkerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dengan motivasi negatif ini, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

kedua jenis motivasi di atas dalam prakteknya sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang,

supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun permasalahannya adalah “kapan motivasi positif atau motivasi negatif” itu efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedang motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

e. Indikator Motivasi Kerja

Rivai (2014:217) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator dalam mengukur motivasi karyawan, yaitu: motif, harapan dan insentif.

1) Motif

Motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai, suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik, suatu penilaian yang baik akan memberikan ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi, dan ganjaran ini akan memuaskan tujuan pribadi

3) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Insentif berupa uang jika pemberiannya diikat dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpacu motivasi kerjanya dan mampu mencapai produktivitas kerjanya secara optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah motif, harapan, dan inisiatif.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang menjadi sumber rujukan dan sumber teori terutama dalam pengambilan hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Silfa Rino (2015)	Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis	Kemampuan dan Fasilitas Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, begitu juga secara parsial kemampuan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Marita Makmur Jaya
2	Aru Rorim Fandi, Muslichah	Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja,	Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Erma Widiana, dan Enny Istanti. (2017)	Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Balongbendo	Komunikasi			ataupun secara parsial variabel kemampuan, beban kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang mana variabel komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Dian Ratih Prahesti, Abdul Kodir Djaelani, dan M. Choirul ABS (2017)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Universitas Islam Malang)	Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Universitas Islam Malang
4	Yulia Ningsih, Anggo Rudi, dan Yudi Rafani (2017)	Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang)	Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel etos kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang
5	Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial. Sedangkan keempat variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Inko Java.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
6	Reski (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu	Lingkungan Kerja dan Disiplin	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan uji regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja terhadap PT. Rigunas Agri Utama Kab. Indragiri Hulu.
7	Sulastri Pratiwi (2015)	Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Saraswati Sukoharjo	Motivasi, Iklim Kerja dan Tingkat Pendidikan	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, iklim kerja, dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
8	Ridwan Purnama (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan
9	Sonny Hersona, dan Iwan Sidharta. (2017)	<i>Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance</i>	<i>Leadership Function, Motivation dan Work Discipline</i>	<i>Employees' Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results show that leadership function, motivation, and work discipline have a significant effect either partially or simultaneously on employee performance. By improving the leadership function, employee motivation and work discipline, it is possible to increase</i>

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						<i>the employees' performance</i>
10	Chika Ebenezer Duru and Dominic Shimawua (2017)	<i>The Effect of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria</i>	<i>Physical Work Environment dan non-Physical Work Environment</i>	<i>Employee Productivity</i>	Regresi Linear Berganda	<i>From the research findings, if good office environment is provided for employees, it will go a long way to enhance their morale and performance. Also, if office is neat, noiseless, properly arranged well lighted and ventilated, employees will feel a sense of belonging and this will make them to work efficiently and effectively</i>
11	Atya Nur Aisha, Pamoedji Hardjomidjojo, and Yassierli (2013)	<i>Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Productivity</i>	<i>Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive</i>	<i>Employees Productivity</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results showed that working conditions, incentives and motivation had a statistical significant effect on employee productivity. Furthermore, the findings also revealed that workload, facilities, and expectancy had a negative effect on employee productivity. Meanwhile, working group, salary, job security, achievement, fairness, and goals had a positive effect on employee productivity.</i>

Sumber: Data Diolah Peneliti (2020)

C. Kerangka Konseptual

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

konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

1. Pengaruh Kemampuan terhadap Produktivitas Kerja

Kertajaya (2016:27) mengemukakan bahwa kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Kemampuan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan seorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Sumber daya manusia yang berbasis kemampuan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kemampuan yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan nilai yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Tugas akan menjadi sulit untuk diselesaikan jika karyawan tersebut tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Tanpa pengetahuan dan keterampilan yang memadai dari karyawan, penyelesaian tugas akan menjadi lebih lama dan dengan hasil kerja yang kurang memuaskan. Hal ini akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan tidak akan memiliki kinerja yang produktif jika tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2012:213) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satu diantaranya adalah kemampuan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu produktivitas kerja karyawan, aspek berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif. Lingkungan kerja juga tidak hanya lingkungan fisik, namun juga lingkungan non-fisik yaitu hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan mendorong karyawan untuk bekerja lebih tenang dan produktif. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2014:187-188) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

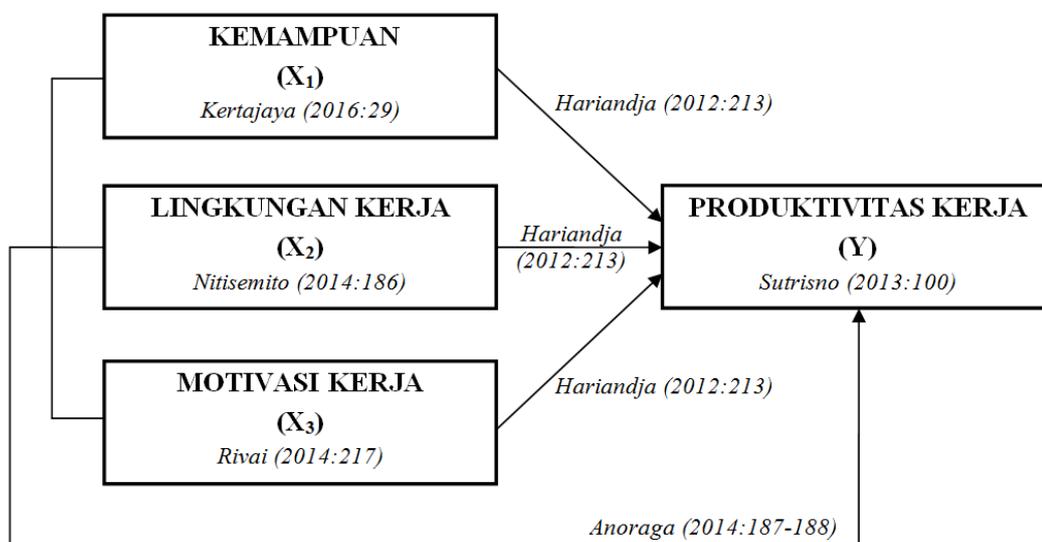
Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu ke arah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non-materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2012:213) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah faktor motivasi kerja karyawan.

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

Sutrisno (2013:98) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Anoraga (2014:187-188) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, beberapa di antaranya adalah kemampuan (pendidikan, keterampilan), motivasi, dan lingkungan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh teori lainnya yang dikemukakan oleh Hariandja (2012:213) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, 3 diantaranya adalah

kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber : Oleh Peneliti (2019)

D. Hipotesis

Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

1. Hipotesis 1

Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.

2. Hipotesis 2

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.

3. Hipotesis 3

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.

4. Hipotesis 4

Kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan data kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda. Rusiadi (2017:12), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data angka dibutuhkan dalam proses analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik SPSS versi 24.0. Oleh karena itu, seluruh data yang diperoleh melalui kuesioner akan dikonversi ke dalam bentuk angka dengan skala likert.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan penelitian dilakukan di PT. Sinar Jernih Sarana Medan yang terletak di Jalan Multatuli Komplek Multatuli Indah Blok BB No. 50 Kecamatan Medan Maimun Kota Medan 20151.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																							
2	Penulisan Proposal		■	■	■																				
3	Seminar Proposal					■																			
4	Persiapan instrumen penelitian						■	■	■																
5	Pengumpulan data									■	■	■	■	■											
6	Pengolahan data														■										
7	Analisis dan evaluasi															■	■								
8	Penulisan laporan																■	■							
9	Revisi dan Evaluasi																	■	■	■	■	■			
10	Sidang Meja Hijau																							■	

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Sinar Jernih Sarana Medan yang berjumlah 154 orang karyawan termasuk karyawan.

2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Manullang dan Pakpahan (2014:71) menjelaskan penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Menurut Sugiyono (2016:158) penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain dengan menggunakan rumus. Salah

satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Di mana :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 10% atau 0.10, maka besarnya sampel yang diambil adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{154}{1 + 154 (0.10^2)} = \frac{154}{1 + 154 (0.01)} = \frac{154}{2,54} = 60,63$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 60,63 dengan tingkat kesalahan 10%. Oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 61 buah sampel, nilai 61 didapat dari pembulatan 60,63 hasil perhitungan dengan rumus Sovin

Adapun penyebaran sampel yang diambil dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Penyebaran Sampel yang Diambil

No	Bagian	Sampel
1	<i>Cleaning Service</i>	9
2	<i>Office Support Service</i>	8
3	<i>Facade Cleaning Service</i>	9
4	<i>Handyman Service</i>	9
5	<i>Ground Maintenance Service</i>	8
6	<i>Washroom Service</i>	9
7	<i>Pest Management Service</i>	9
TOTAL		61

Sumber: Sumber: Oleh Peneliti (2020)

3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan dijelaskan sebagai berikut:

a. Jenis Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis antara lain: data subyek, data fisik, dan data dokumenter.

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Manullang dan Pakpahan (2014:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Dimana Manullang dan Pakpahan (2014:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

a. Variabel Terikat (Y)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

b. Variabel Bebas (X)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

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

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/Selanjutnya

definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka definisi operasional dan indikator dari setiap variabel dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Kemampuan (X ₁)	Segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Kertajaya (2016:27)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap 4. Pengalaman Kertajaya (2016:29)	1. Pengetahuan karyawan mengenai bidang kerja yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya termasuk menghadapi berbagai masalah yang muncul sebagai bagian dari kendala yang dihadapi karyawan 2. Keterampilan karyawan dalam menggunakan berbagai fasilitas dan peralatan yang mendukung penyelesaian tugas dan tanggungjawab mereka serta penguasaan karyawan terhadap berbagai teknik dan aturan pengerjaan tugas 3. Sikap karyawan dalam mengerjakan tugas yang mereka terima dari awal tugas diterima hingga hasil tugas diserahkan 4. Banyaknya pengalaman karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sejenis dan berhubungan erat dengan tugas dan tanggungjawab karyawan saat ini. Kertajaya (2016:29)	Likert
2	Lingkungan Kerja (X ₁)	Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu udara 4. Tata ruangan 5. Hubungan antara karyawan Nitisemito (2014:186)	1. Fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan 2. Pencahayaan yang tersedia di lingkungan tempat karyawan bekerja yang membantu karyawan mempermudah pengerjaan tugas yang diberikan 3. Suhu udara di lokasi kerja karyawan yang mampu	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		Nitisemito (2014:183)		mengontrol kenyamanan suasana dalam bekerja 4. Adanya sebuah struktur ruangan yang memadai yang membantu karyawan dalam bekerja 5. Adanya sebuah korelasi hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya guna mencapai tujuan kinerja bersama. Nitisemito (2014:186)	
3	Motivasi Kerja (X ₃)	Daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Rivai (2014:215)	1. Motif 2. Harapan 3. Insentif Rivai (2014:217)	1. Suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja 2. Kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu 3. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Rivai (2014:217)	Likert
4	Produktivitas Kerja (Y)	Rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Sutrisno (2013:98).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil 3. Pengembangan Diri 4. Mutu 5. Efisiensi Sutrisno (2013:100)	1. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya 2. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai 3. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. 4. Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu 5. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Sutrisno (2013:110)	Likert

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2020)

E. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2014:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi

penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang dan Pakpahan (2014:98) juga menjelaskan bahwa skala *Likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu

penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Angket/*Questioner*

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

3) Studi Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui kualitas data data yang digunakan apakah layak untuk digunakan pengujian lebih lanjut.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan

untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

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

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

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

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

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70.

2. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Pengujian yang diperlukan meliputi:

a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2014:208) menjelaskan bahwa uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t an uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk

melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

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

2) *P-P Plot*

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

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

3) Uji Kolmogorov Smirnov

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

keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Manullang dan Pakpahan (2014:199).

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

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Manullang dan Pakpahan (2014:199)

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

Manullang dan Pakpahan (2014:199)

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinieritas

Atau

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinieritas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi disebut homokedastisitas jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan

dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Manullang dan Pakpahan (2014:199)

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

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

3. Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Produktivitas Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Kemampuan

X_2 = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X_3 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:209)

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) Ho artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y).
- 2) Ha artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kemampuan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima Ho (Tolak Ha), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$
- 2) Terima Ha (Tolak Ho), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: Manullang dan Pakpahan (2014:210)

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

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

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

1. H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2. H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Untuk nilai t_{hitung} positif:

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

Untuk nilai t_{hitung} negatif:

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

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Manullang dan Pakpahan (2014:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Senada dengan itu, Sugiyono, (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

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

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

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2016:287)

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

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

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT. Sinar Jernih Sarana

PT. Sinar Jernih Sarana berdiri pada awal tahun 2009 di gedung Senayan City, pendirinya adalah bapak Edwin Widjaya dan Bapak Yoga. Pada awalnya perusahaan hanya memiliki satu klien dengan 80 orang karyawan. Manunggal Cipta Manggala anak perusahaan Agung Prodomoro Land yang merupakan housekeeping Gedung Senayan City adalah klien pertamanya. Melalui tangan dingin pendirinya, perusahaan terus berkembang dan sekarang telah melayani banyak perusahaan. Perkembangan yang cukup tinggi, membuat perusahaan mencari gedung yang bisa menampung seluruh karyawan.

Pada tahun 2010 PT. Sinar Jernih Sarana pindah dan berkantor di komplek Roxy Mas Blok E2 No.32-34 KH. Hasyim Ashari menjadi Head Office. Dengan satu *head office* dan enam kantor cabang yaitu di Tangerang, Depok, Ciputat, Senayan City, Bekasi dan Bali. Adapun layanan jasa yang disediakan PT. Sinar Jernih Sarana diantaranya, adalah :

1) *Building and Commercial Cleaning Service*

Alasan utama mengapa sejak 2009 PT. Sinar Jernih Sarana telah dipilih dan dipercayakan oleh pelanggan adalah karena tidak hanya membersihkan tetapi akan memastikan bahwa properti klien secara profesional akan dikelola dengan ekstra hati-hati dan setiap tugas yang dijalankan akan didokumentasikan kemudian akan dilaporkan.

2) *Hospital Cleaning Service*

Membersihkan dan memelihara peralatan medis dan fasilitas sesuai peraturan Rumah Sakit. Sampai saat ini PT. Sinar Jernih Sarana telah dipercayakan 15 Rumah Sakit di Jakarta.

3) *Office Support Service*

Menyediakan jasa tenaga kerja seperti resepsionis, office boy, messenger. Sikap yang baik, keterampilan serta pengetahuan yang telah diajarkan oleh perusahaan menjadi nilai lebih.

4) *Washroom Service*

Bukan hanya aroma tetapi PT. Sinar Jernih Sarana berupaya membuat properti menjadi lebih sehat dengan produk pembersih dan pewangi ruangan yang aman dan bersertifikat.

5) *Pest Management*

Iklim tropis Indonesia telah menyebabkan pertumbuhan hama dan tikus baik di ruangan maupun di kebun. Pengendalian hama dan tikus dikombinasikan dengan personil terlatih dan bahan ramah lingkungan menjadi salah satu keahlian PT. Sinar Jernih Sarana dalam memenuhi kebutuhan klien.

PT. Sinar Jernih Sarana telah melayani banyak perusahaan maupun organisasi. Perusahaan melayani fasilitas terpadu dengan cakupan layanan secara nasional yang berencana membuka cabang di Surabaya, Bandung, Medan, Semarang, dan lebih banyak kantor yang akan datang.

b. Visi dan Misi

1) Visi

Visi PT. Sinar Jernih Sarana adalah menjadi spesialis *facility service* di Indonesia.

2) Misi

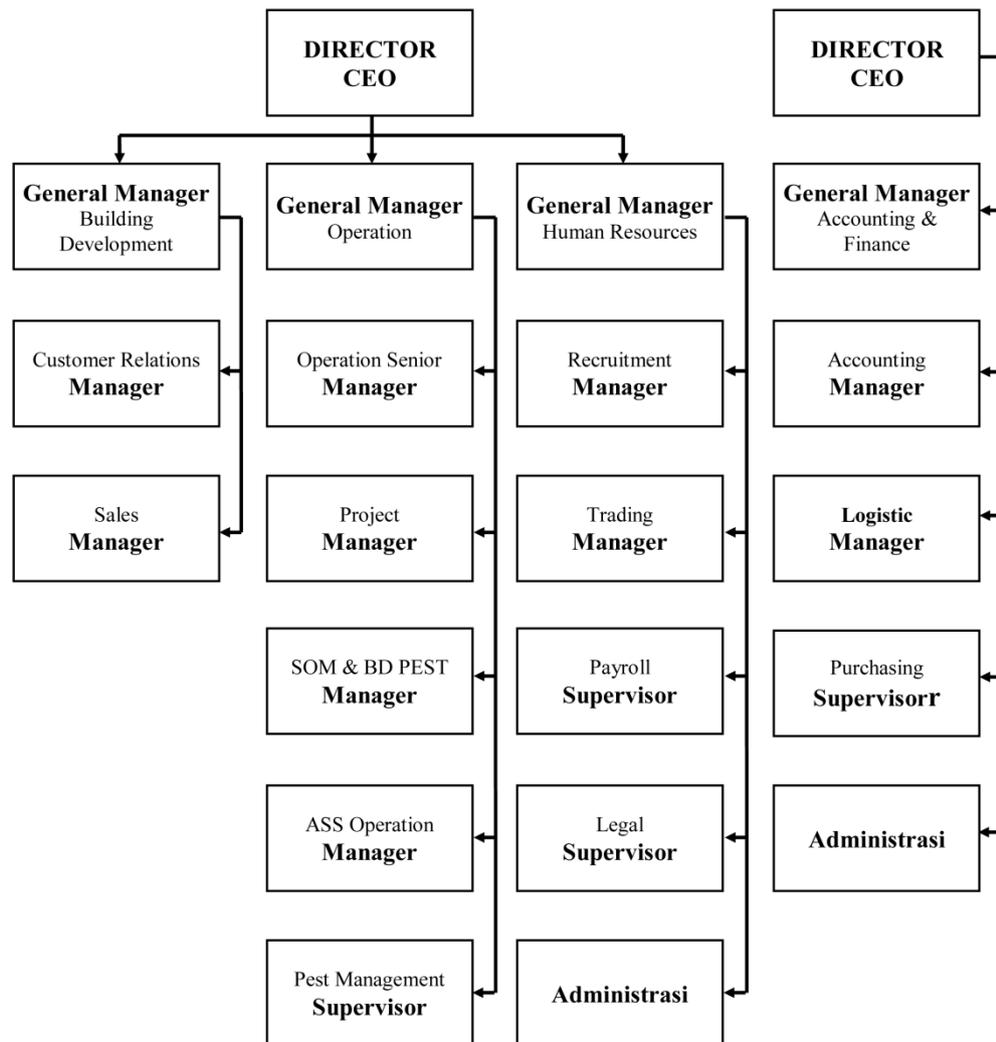
Misi dari PT. Sinar Jernih Sarana adalah:

- a) Memberikan pelayanan yang efisien dan dapat diandalkan untuk memenuhi hasil yang diharapkan klien dengan biaya, layanan dan kualitas untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
- b) Mendorong hubungan yang erat dan langgeng dengan pelanggan serta membangun kepercayaan dan keyakinan pelanggan.
- c) Menjalin hubungan yang langgeng dengan klien sehingga tercipta bisnis yang berkelanjutan

c. Struktur Organisasi PT. Sinar Jernih Sarana

Secara sederhana, organisasi dapat diartikan sebagai wadah dimana sekelompok individu ingin mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi setiap individu memiliki pembagian tugas dan fungsi yang berbeda untuk mewujudkan tujuan yang telah diciptakan secara sistematis dan struktural. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya konflik dalam sebuah organisasi yang dikarenakan oleh adanya ketidakselarasan tujuan, perbedaan interpretasi fakta, ketidaksepahaman yang disebabkan oleh ekspektasi perilaku dan sebagainya.

Penerapan struktur organisasi pada PT. Sinar Jernih Sarana berbentuk garis dan mempunyai tingkatan seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Sinar Jernih Sarana

Sumber: PT. Sinar Jernih Sarana (2020)

Dalam menjalankan perusahaan wewenang pimpinan dilimpahkan kepada satuan-satuan organisasi yang berada dibawahnya. PT. Sinar Jernih Sarana terdiri dua bagian yaitu : *back office* (karyawan yang bekerja di kantor) dan *operasional* (karyawan yang bekerja di area). Berikut uraian struktur organisasi berdasarkan tugas dan tingkatannya:

1) Dewan Komisaris

Mempunyai tugas untuk melakukan kemampuan atas jalannya usaha perusahaan dan memberikan nasehat kepada direktur. Dalam melakukan tugas, dewan direksi berdasarkan kepada kepentingan perusahaan dan

sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan. Kewenangan khusus dengan komisaris, bahwa dewan komisaris dapat diamanatkan dalam anggaran dasar untuk melakukan tugas-tugas tertentu direktur, apabila direktur berhalangan atau dalam keadaan tertentu.

2) Direksi

PT. Sinar Jernih Sarana mempunyai 2 direksi sesuai dengan fungsinya masing-masing:

a) Direktur Utama CEO

Bertugas untuk menkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi keuangan kepegawaian dan kesekretarian. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan. Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan kekayaan perusahaan. Mengendalikan keuangan pendapatan, hasil penagihan rekening dan penggunaan air langganan.

b) Direktur Keuangan

Bertanggung jawab untuk mengelola resiko keuangan korporasi. Direktur keuangan juga bertanggung jawab dalam perencanaan keuangan dan pencatatan, serta pelaporan keuangan untuk manajemen yang lebih tinggi. Dalam berbagai sektor direktur keuangan juga bertanggung jawab untuk analisis data biasanya memberikan laporan kepada Direktur Utama CEO.

3) *General Manager*

Pada PT. Sinar Jernih Sarana General Manager ada 4 bagian, sesuai dengan fungsinya masing-masing.

- a) *General Manager Business Development*
- b) *General Manager Operation*
- c) *General Manager Human Resources & GA*
- d) *General Manager Accounting & Finance*

Tugasnya menentukan dan merumuskan kegiatan utama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan umum perusahaan. Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas yang di delegasikan kepada manager-manager dan menjalin hubungan baik dengan mereka. Membuat peraturan-peraturan internal perusahaan yang tidak bertentangan. Memimpin dan mengkoordinir pekerjaan bagian-bagian yang berada dibawahnya.

4) *Manager*

Beberapa *manager* sesuai dengan fungsi masing-masing divisi.

- a) *Customer Relation Manager*
- b) *Sales Manager*
- c) *Senior Operation Manager*
- d) *SOM & BD Pest Manager & WS*
- e) *Training Manager*
- f) *Accounting Manager*
- g) *Logistic Manager*
- h) *Operation Senior Manager*
- i) *Assistan Operation Manager*
- j) *Project Manager*
- k) *Recruitment Manager*

Tugas *manager* adalah mengelola perusahaan dan semua tindakan manajemen yang berdampak pada kelanjutan perusahaan. Mengatur, merencanakan, mengkoordinasikan, serta mengontrol sumber daya manusianya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

5) Supervisor

Beberapa tugas supervisor adalah menyampaikan tugas yang disampaikan oleh jabatan di atasnya kepada seluruh bawahan dan groupnya Mengatur kelompok kerja pada group yang dipegangnya. Melaksanakan tugas, proyek, dan pekerjaan secara langsung. Memberikan training, memimpin dan memotivasi bawahannya. Menegakan aturan yang ditentukan oleh perusahaan, membuat rencana jangka pendek untuk tugas yang telah ditetapkan oleh atasannya, mengontrol dan mengevaluasi kinerja bawahan. Memberi info pada manajemen mengenai kondisi bawahan dan menjadi perantara antara pekerja dengan manajemen.

Beberapa supervisor di PT. Sinar Jernih Sarana adalah:

- a) *Pest Managemen Supervisor*
- b) *Personel & Legal Supervisor*
- c) *Purchasing Supervisor*
- d) *Coordinator*

Tugas coordinator adalah mengetahui beban bawahannya, apakah overload, underload atau normal. Mengetahui apa yang dikerjakan, target, serta mengetahui apakah bawahannya mempunyai beban kerja yang telah sesuai dengan pekerjaannya. Memberikan solusi atau saran

untuk bawahannya serta bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan oleh bawahannya.

6) Administrasi

Tugas administrasi adalah mengatasi keluar masuknya surat di dalam perusahaan, baik surat utang, surat piutang, surat pemberitahuan maupun semua surat yang berhubungan dengan perusahaan. Memperhatikan dan menyiapkan segala kebutuhan dan pengadaan semua alat-alat tulis kantor bagi setiap departemen yang ada di perusahaan itu serta pengadaan alat-alat kebersihan beserta kelengkapannya bagi petugas kebersihan. Membuat layanan administrasi yang dilaporkan pada seniornya atau supervisor atau manajemen. Menjaga dan melakukan pembaharuan informasi administrasi sehingga saat diperlukan oleh pimpinan perusahaan, laporan administrasi terbaru yang akan diinformasikan kepada pimpinan.

Adapun bagian-bagian administrasi yang ada di PT. Sinar Jernih Sarana adalah:

- a) *Sales & Contract Administration*
- b) *Operation Facility Services Administration*
- c) *HR & GA Administration*
- d) *Payroll Administration*
- e) *Purchasing Administration*

2. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengambil 61 responden sebagai sampel yang merupakan seluruh karyawan PT. Sinar Jernih Sarana. Setiap responden diberikan sebuah

kuesioner untuk diisi oleh responden. Pada kuesioner terdapat lima pilihan jawaban alternatif untuk setiap pertanyaan mengenai variabel penelitian. Responden dapat memilih salah satu dari jawaban yang disediakan tersebut. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data maka dapat diketahui karakteristik dari responden dan karakteristik jawaban responden untuk setiap pertanyaan.

a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Pria	33	54,1
Wanita	28	45,9
Total	61	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 33 responden atau 54,1% responden berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya yaitu 28 responden atau 45,9% responden berjenis kelamin wanita. Sehingga sebagian besar responden berjenis kelamin pria.

b. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik data dari usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Di Bawah 21 Tahun	21	34,4
21-25 Tahun	15	24,6
26-30 Tahun	11	18,0
31-35 Tahun	8	13,1
36-40 Tahun	5	8,2
Di Atas 40 Tahun	1	1,6
Total	61	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 21 responden atau 34,4% responden berusia di bawah 21 tahun, 15 responden atau 24,6% responden berusia di antara 21 sampai 25 tahun, 11 responden atau 18,0% responden berusia 26 sampai 30 tahun, 8 responden atau 13,1% responden berusia di antara 31 sampai 35 tahun, 5 responden atau 8,2% responden berusia di antara 36 sampai 40 tahun, dan sisanya 1 responden atau 1,6% responden berusia di atas 40 tahun.

c. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

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

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
SMA/SMK	49	80,3
D3	3	4,9
S1	9	14,8
S2	0	0,0
S3	0	0,0
Total	61	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 49 responden atau 80,3% responden berpendidikan terakhir SMA/SMK, 3 responden atau 4,9% responden berpendidikan terakhir D3, 9 responden atau 14,8% responden berpendidikan terakhir S1, dan tidak ada responden yang berpendidikan S2 maupun S3. Sehingga sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA.

d. Karakteristik Masa Bekerja Responden

Karakteristik dari masa bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Di Bawah 1 Tahun	25	41,0
1-2 Tahun	17	27,9
2-3 Tahun	7	11,5
4-5 Tahun	6	9,8
Di Atas 5 Tahun	6	9,8
Total	61	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 25 responden atau 41,0% responden yang telah bekerja di bawah 1 tahun, 17 responden atau 27,9% responden yang telah bekerja selama 1-2 tahun, 7 responden atau 11,5% responden yang telah bekerja selama 2-3 tahun, 6 responden atau 9,8% responden yang telah bekerja selama 3-4 tahun, dan sisanya terdapat 6 responden atau 9,8% yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Sehingga sebagian besar responden telah bekerja selama kurang dari 1 tahun.

e. Karakteristik Status Pernikahan Responden

Karakteristik dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden

Pekerjaan Responden		
Karakteristik	Frekuensi	Persen (%)
Gadis/Lajang	34	55,7
Menikah	27	44,3
Janda/Duda	0	0,0
Total	61	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 34 responden atau 55,7% responden masih berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 27 responden atau 44,3% responden berstatus telah menikah, dan tidak ada seorangpun responden atau 0,0% responden berstatus janda/duda. Sehingga sebagian besar responden berstatus lajang/gadis.

3. Karakteristik Jawaban Responden

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

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban dalam Skala Likert

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Oleh Peneliti (2020)

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel, dimana setiap indikator memiliki beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Setiap variabel bebas memiliki 8 buah

pertanyaan, sedangkan variabel terikat memiliki 10 buah pertanyaan. sehingga total terdapat 34 pertanyaan yang digunakan pada kuesioner. Sedangkan kategori jawaban responden berdasarkan rata-rata jawaban dapat dilihat pada Tabel 4.7 yang memuat penilaian kategori untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Kemampuan (X_1)

1) Pertanyaan X_{11}

Merupakan pertanyaan dari indikator pengetahuan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{11} dapat dilihat pada Tabel 4.8. berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{11}

Pertanyaan X_{11}	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki kemampuan yang memadai di bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	4	6,6
	Setuju (S)	33	54,1
	Sangat Setuju (SS)	21	34,4
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1639	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan X_{11} menunjukkan bahwa dari total 61 responden,

terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{11} , 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 4 responden atau 6,6% responden memberikan jawaban netral (N), 33 responden atau 54,1% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 21 responden atau 34,4% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{11} yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1639 atau berkategori baik.

2) Pertanyaan X_{12}

Merupakan pertanyaan dari indikator pengetahuan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{12} dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{12}

Pertanyaan X_{12}	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Netral (N)	6	9,8
	Setuju (S)	25	41,0
	Sangat Setuju (SS)	25	41,0
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1311	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan X_{12} menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{12} , 4 responden atau 6,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban netral (N), 25 responden atau

41,0% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 25 responden atau 41,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju atau sangat setuju dengan pertanyaan X_{12} yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311 atau berkategori baik..

3) Pertanyaan X_{13}

Merupakan pertanyaan dari indikator keterampilan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{13} dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X_{13}

Pertanyaan X_{13}	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mampu menguasai berbagai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Netral (N)	5	8,2
	Setuju (S)	27	44,3
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2459	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan X_{13} menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X_{13} , 3 responden atau 4,9% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban netral (N), 27 responden atau 44,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 26 responden atau 42,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{13}

yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2459 atau berkategori sangat baik.

4) Pertanyaan X₁₄

Merupakan pertanyaan dari indikator keterampilan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₄ dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₄

Pertanyaan X ₁₄	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan menguasai berbagai teknik penyelesaian tugas yang diberikan dengan lebih efisien	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Netral (N)	7	11,5
	Setuju (S)	22	36,1
	Sangat Setuju (SS)	29	47,5
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2623	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan X₁₄ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₄, 3 responden atau 4,9% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban netral (N), 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₄ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2623 atau berkategori sangat baik.

5) Pertanyaan X₁₅

Merupakan pertanyaan dari indikator sikap. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₅ dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₅

Pertanyaan X ₁₅	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Netral (N)	5	8,2
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	21	34,4
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1311	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₁₅ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₅, 4 responden atau 6,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban netral (N), 31 responden atau 50,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 21 responden atau 34,4% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₅ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311 atau berkategori baik.

6) Pertanyaan X₁₆

Merupakan pertanyaan dari indikator sikap. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₆ dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₆

Pertanyaan X₁₆	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	1,6
	Netral (N)	6	9,8
	Setuju (S)	32	52,5
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2295	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₁₆ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₆, 1 responden atau 1,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban netral (N), 32 responden atau 52,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₆ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2295 atau berkategori sangat baik.

7) Pertanyaan X₁₇

Merupakan pertanyaan dari indikator pengalaman. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₇ dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₇

Pertanyaan X ₁₇	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	6	9,8
	Setuju (S)	30	49,2
	Sangat Setuju (SS)	23	37,7
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2131	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₁₇ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₇, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban netral (N), 30 responden atau 49,2% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₇ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2131 atau berkategori baik.

8) Pertanyaan X₁₈

Merupakan pertanyaan dari indikator pengalaman. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₁₈ dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₁₈

Pertanyaan X ₁₈	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan telah menyelesaikan banyak tugas di bidang pekerjaan yang saat ini menjadi tanggungjawab karyawan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	8	13,1
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1639	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₁₈ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₁₈, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 8 responden atau 13,1% responden memberikan jawaban netral (N), 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₈ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1639 atau berkategori baik.

b. Lingkungan Kerja (X₂)

1) Pertanyaan X₂₁

Merupakan pertanyaan dari indikator fasilitas. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₁ dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₁

Pertanyaan X ₂₁	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mendapatkan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Netral (N)	3	4,9
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2787	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₁ dari total 61 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₁, 1 responden atau 1,1% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban netral (N), 29 responden atau 33,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 46 responden atau 52,9% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₁ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2787 atau berkategori sangat baik.

2) Pertanyaan X₂₂

Merupakan pertanyaan dari indikator fasilitas. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₂ dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₂

Pertanyaan X ₂₂	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mendapatkan peralatan peralatan kerja yang berfungsi dengan sangat baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Netral (N)	9	14,8
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	18	29,5
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	3,9672	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₂ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₂, 8 responden atau 9,2% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 18 responden atau 20,7% responden memberikan jawaban netral (N), 36 responden atau 41,4% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 25 responden atau 28,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₂ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9672 atau berkategori baik.

3) Pertanyaan X₂₃

Merupakan pertanyaan dari indikator pencahayaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₃ dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₃

Pertanyaan X ₂₃	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Netral (N)	4	6,6
	Setuju (S)	34	55,7
	Sangat Setuju (SS)	19	31,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0984	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₃ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₃, 4 responden atau 4,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 15 responden atau 17,2% responden memberikan jawaban netral (N), 37 responden atau 42,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 30 responden atau 34,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₃ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0984 atau berkategori baik.

4) Pertanyaan X₂₄

Merupakan pertanyaan dari indikator pencahayaan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₄ dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₄

Pertanyaan X ₂₄	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki lingkungan kerja yang menggunakan alat penerangan yang tidak membuat silau di mata	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	1,6
	Netral (N)	13	21,3
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	16	26,2
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0164	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₄ dari total 61 responden, terdapat 3 responden atau 3,4% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₄, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 13 responden atau 14,9% responden memberikan jawaban netral (N), 32 responden atau 36,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 34 responden atau 39,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₄ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0164 atau berkategori baik.

5) Pertanyaan X₂₅

Merupakan pertanyaan dari indikator suhu udara. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₅ dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut:

Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₅

Pertanyaan X ₂₅	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	10	16,4
	Setuju (S)	40	65,6
	Sangat Setuju (SS)	9	14,8
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	3,9180	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₅ dari total 61 responden, terdapat 3 responden atau 3,4% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₅, 2 responden atau 2,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 13 responden atau 14,9% responden memberikan jawaban netral (N), 42 responden atau 48,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 27 responden atau 31,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₅ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,9180 atau berkategori baik.

6) Pertanyaan X₂₆

Merupakan pertanyaan dari indikator suhu udara. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₆ dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut:

Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₆

Pertanyaan X₂₆	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan alat pendingin yang selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	3	4,9
	Setuju (S)	33	54,1
	Sangat Setuju (SS)	21	34,4
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1311	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₆ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₆, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 10 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban netral (N), 26 responden atau 29,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 45 responden atau 51,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₆ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311 atau berkategori baik.

7) Pertanyaan X₂₇

Merupakan pertanyaan dari indikator tata ruangan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₇ dapat dilihat pada Tabel 4.22 berikut:

Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₇

Pertanyaan X ₂₇	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Netral (N)	7	11,5
	Setuju (S)	36	59,0
	Sangat Setuju (SS)	15	24,6
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0328	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₇ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₇, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 10 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban netral (N), 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 27 responden atau 33,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₇ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0328 atau berkategori baik.

8) Pertanyaan X₂₈

Merupakan pertanyaan dari indikator tata ruangan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₈ dapat dilihat pada Tabel 4.23 berikut:

Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₈

Pertanyaan X ₂₈	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki lingkungan perusahaan dengan dekorasi dan tata letak barang yang sesuai	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	6	9,8
	Setuju (S)	28	45,9
	Sangat Setuju (SS)	25	41,0
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2459	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₈ dari total 61 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₈, 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban netral (N), 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 29 responden atau 33,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₈ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2459 atau berkategori sangat baik.

9) Pertanyaan X₂₉

Merupakan pertanyaan dari indikator hubungan antara karyawan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₉ dapat dilihat pada Tabel 4.24 berikut:

Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₉

Pertanyaan X ₂₉	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Netral (N)	6	9,8
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	19	31,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0328	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₉ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,1% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₉, 5 responden atau 5,7% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 10 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban netral (N), 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 27 responden atau 33,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₉ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0328 atau berkategori baik.

10) Pertanyaan X₂₁₀

Merupakan pertanyaan dari indikator hubungan antara karyawan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₂₁₀ dapat dilihat pada Tabel 4.25 berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₂₁₀

Pertanyaan X ₂₁₀	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan diluar devisi	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	6	9,8
	Setuju (S)	33	54,1
	Sangat Setuju (SS)	20	32,8
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1311	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₂₈ dari total 61 responden, terdapat 2 responden atau 2,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₂₁₀, 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 9 responden atau 10,3% responden memberikan jawaban netral (N), 38 responden atau 43,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 29 responden atau 33,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₁₀ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311 atau berkategori baik.

c. Motivasi (X₃)

1) Pertanyaan X₃₁

Merupakan pertanyaan dari indikator motif. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₁ dapat dilihat pada Tabel 4.26 berikut:

Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₁

Pertanyaan X ₃₁	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	1	1,6
	Netral (N)	6	9,8
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	25	41,0
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2623	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₁ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₁, 1 responden atau 1,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban netral (N), 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 25 responden atau 41,0% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₁ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2623 atau berkategori sangat baik.

2) Pertanyaan X₃₂

Merupakan pertanyaan dari indikator motif. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₂ dapat dilihat pada Tabel 4.27 berikut:

Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₂

Pertanyaan X₃₂	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan akan mendapatkan status sosial yang meningkat dengan bekerja di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	6	9,8
	Netral (N)	12	19,7
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	12	19,7
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	3,8033	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₂ dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₂, 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 12 responden atau 19,7% responden memberikan jawaban netral (N), 31 responden atau 50,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 12 responden atau 19,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₂ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,8033 atau berkategori baik.

3) Pertanyaan X₃₃

Merupakan pertanyaan dari indikator motif. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₃ dapat dilihat pada Tabel 4.28 berikut:

Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₃

Pertanyaan X ₃₃	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3
	Tidak Setuju (TS)	5	8,2
	Netral (N)	6	9,8
	Setuju (S)	33	54,1
	Sangat Setuju (SS)	15	24,6
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	3,8852	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₃ dari total 61 responden, terdapat 2 responden atau 3,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₃, 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban netral (N), 33 responden atau 54,1% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 15 responden atau 24,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₃ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,8852 atau berkategori baik.

4) Pertanyaan X₃₄

Merupakan pertanyaan dari indikator harapan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₄ dapat dilihat pada Tabel 4.29 berikut:

Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₄

Pertanyaan X ₃₄	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	6	9,8
	Setuju (S)	25	41,0
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1639	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₄ dari total 61 responden, terdapat 2 responden atau 3,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₄, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban netral (N), 25 responden atau 41,0% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 26 responden atau 42,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₄ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1639 atau berkategori baik.

5) Pertanyaan X₃₅

Merupakan pertanyaan dari indikator harapan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₅ dapat dilihat pada Tabel 4.30 berikut:

Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₅

Pertanyaan X ₃₅	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan akan mendapatkan karir yang baik jika bekerja dengan baik di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Netral (N)	8	13,1
	Setuju (S)	27	44,3
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0820	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₅ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₅, 3 responden atau 4,9% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 8 responden atau 13,1% responden memberikan jawaban netral (N), 27 responden atau 44,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₅ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0820 atau berkategori baik.

6) Pertanyaan X₃₆

Merupakan pertanyaan dari indikator harapan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₆ dapat dilihat pada Tabel 4.31 berikut:

Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₆

Pertanyaan X ₃₆	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mendapatkan gaji yang seperti yang karyawan harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	5	8,2
	Setuju (S)	23	37,7
	Sangat Setuju (SS)	30	49,2
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2951	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₆ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₆, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban netral (N), 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 30 responden atau 49,2% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₆ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2951 atau berkategori sangat baik.

7) Pertanyaan X₃₇

Merupakan pertanyaan dari indikator insentif. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₇ dapat dilihat pada Tabel 4.32 berikut:

Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₇

Pertanyaan X ₃₇	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mendapatkan insentif yang menarik jika mampu memberikan kinerja yang baik	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	5	8,2
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	24	39,3
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1967	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₇ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₇, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban netral (N), 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 24 responden atau 39,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₇ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1967 atau berkategori baik.

8) Pertanyaan X₃₈

Merupakan pertanyaan dari indikator insentif. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₈ dapat dilihat pada Tabel 4.33 berikut:

Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₈

Pertanyaan X ₃₈	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mendapatkan insentif dengan nilai yang cukup besar sebagai pendorong karyawan untuk bekerja lebih giat	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Netral (N)	5	8,2
	Setuju (S)	31	50,8
	Sangat Setuju (SS)	20	32,8
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0656	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₈ dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₈, 4 responden atau 6,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban netral (N), 31 responden atau 50,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 20 responden atau 32,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₈ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0656 atau berkategori baik.

9) Pertanyaan X₃₉

Merupakan pertanyaan dari indikator insentif. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan X₃₁₀ dapat dilihat pada Tabel 4.34 berikut:

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan X₃₉

Pertanyaan X ₃₁₀	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	6	9,8
	Setuju (S)	33	54,1
	Sangat Setuju (SS)	18	29,5
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0328	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pertanyaan X₃₁₀ dari total 61 responden, terdapat 2 responden atau 3,3% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan X₃₁₀, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 6 responden atau 9,8% responden memberikan jawaban netral (N), 33 responden atau 54,1% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 18 responden atau 29,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₉ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0328 atau berkategori baik.

d. Produktivitas Kerja (Y)

1) Pertanyaan Y₁

Merupakan pertanyaan dari indikator kemampuan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₁ dapat dilihat pada Tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₁

Pertanyaan Y ₁	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki pengetahuan yang baik untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	5	8,2
	Netral (N)	7	11,5
	Setuju (S)	32	52,5
	Sangat Setuju (SS)	17	27,9
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,0000	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₁ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₁, 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban netral (N), 32 responden atau 52,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 17 responden atau 27,9% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₁ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0000 atau berkategori baik.

2) Pertanyaan Y₂

Merupakan pertanyaan dari indikator kemampuan. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₂ dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₂

Pertanyaan Y ₂	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	4	6,6
	Setuju (S)	32	52,5
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1803	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₂ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₂, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 4 responden atau 6,6% responden memberikan jawaban netral (N), 32 responden atau 52,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₂ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1803 atau berkategori baik.

3) Pertanyaan Y₃

Merupakan pertanyaan dari indikator meningkatkan hasil. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₃ dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₃

Pertanyaan Y ₃	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih cepat	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Netral (N)	5	8,2
	Setuju (S)	23	37,7
	Sangat Setuju (SS)	29	47,5
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2459	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₃ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₃, 3 responden atau 4,9% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban netral (N), 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₃ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2459 atau berkategori sangat baik.

4) Pertanyaan Y₄

Merupakan pertanyaan dari indikator meningkatkan hasil. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₄ dapat dilihat pada Tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₄

Pertanyaan Y₄	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6
	Netral (N)	18	29,5
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	9	14,8
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	3,6721	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₄ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₄, 4 responden atau 6,6% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 18 responden atau 29,5% responden memberikan jawaban netral (N), 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 9 responden atau 14,8% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₄ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 3,6721 atau berkategori baik.

5) Pertanyaan Y₅

Merupakan pertanyaan dari indikator pengembangan diri. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₅ dapat dilihat pada Tabel 4.39 berikut:

Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₅

Pertanyaan Y ₅	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	8	13,1
	Setuju (S)	29	47,5
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1639	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₅ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₅, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 8 responden atau 13,1% responden memberikan jawaban netral (N), 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 22 responden atau 36,1% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₅ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1639 atau berkategori baik.

6) Pertanyaan Y₆

Merupakan pertanyaan dari indikator pengembangan diri. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₆ dapat dilihat pada Tabel 4.40 berikut:

Tabel 4.40. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₆

Pertanyaan Y ₆	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan selalu belajar dari pengalaman yang didapatkan agar pengetahuan dan keterampilan karyawan semakin berkembang	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Netral (N)	3	4,9
	Setuju (S)	26	42,6
	Sangat Setuju (SS)	29	47,5
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,3279	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₆ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₆, 3 responden atau 4,9% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 3 responden atau 4,9% responden memberikan jawaban netral (N), 26 responden atau 42,6% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 29 responden atau 47,5% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₆ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,3279 atau berkategori sangat baik.

7) Pertanyaan Y₇

Merupakan pertanyaan dari indikator mutu. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₇ dapat dilihat pada Tabel 4.41 berikut:

Tabel 4.41. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₇

Pertanyaan Y₇	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	5	8,2
	Setuju (S)	30	49,2
	Sangat Setuju (SS)	23	37,7
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1803	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₇ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₇, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 5 responden atau 8,2% responden memberikan jawaban netral (N), 30 responden atau 49,2% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 23 responden atau 37,7% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₇ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1803 atau berkategori baik.

8) Pertanyaan Y₈

Merupakan pertanyaan dari indikator mutu. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₈ dapat dilihat pada Tabel 4.42 berikut:

Tabel 4.42. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₈

Pertanyaan Y ₈	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil kerja yang diberikan karyawan	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9
	Netral (N)	12	19,7
	Setuju (S)	20	32,8
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1311	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₈ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₈, 3 responden atau 4,9% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 12 responden atau 19,7% responden memberikan jawaban netral (N), 20 responden atau 32,8% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 26 responden atau 42,6% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₈ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1311 atau berkategori sangat baik.

9) Pertanyaan Y₉

Merupakan pertanyaan dari indikator efisiensi. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₉ dapat dilihat pada Tabel 4.43 berikut:

Tabel 4.43. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₉

Pertanyaan Y ₉	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu sesuai yang dijadwalkan	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	7	11,5
	Setuju (S)	27	44,3
	Sangat Setuju (SS)	24	39,3
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,1639	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₉ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 1 responden atau 1,6% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₉, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban netral (N), 27 responden atau 44,3% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 24 responden atau 39,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₉ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,1639 atau berkategori baik.

10) Pertanyaan Y₁₀

Merupakan pertanyaan dari indikator efisiensi. Frekuensi jawaban untuk pertanyaan Y₁₀ dapat dilihat pada Tabel 4.44 berikut:

Tabel 4.44. Frekuensi Jawaban dari Pertanyaan Y₁₀

Pertanyaan Y ₁₀	Jawaban	Frek.	(%)
Karyawan mampu memaksimalkan fasilitas yang disediakan perusahaan sehingga karyawan tidak terkendala dalam penyelesaian tugas	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0,0
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3
	Netral (N)	7	11,5
	Setuju (S)	28	45,9
	Sangat Setuju (SS)	24	39,3
	Total	61	100,0
	Rata-Rata	4,2131	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 24.0 pada tabel di atas untuk pertanyaan Y₁₀ menunjukkan bahwa dari total 61 responden, terdapat 0 responden atau 0,0% responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju (STS) terhadap pertanyaan Y₁₀, 2 responden atau 3,3% responden memberikan jawaban tidak setuju (TS), 7 responden atau 11,5% responden memberikan jawaban netral (N), 28 responden atau 45,9% responden memberikan jawaban setuju (S), dan sisanya 24 responden atau 39,3% responden memberikan jawaban sangat setuju (SS). Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₁₀ yang diberikan oleh peneliti melalui kuesioner dengan rata-rata jawaban sebesar 4,2131 atau berkategori sangat baik.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas dari data yang telah didapatkan, sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik atau tidak. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data.

a. Uji Validitas

Rusiadi, 2016:106) menjelaskan bahwa validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

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

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} , di mana :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Tetapi, banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau r_{hitung} dengan r_{kritis} jika r_{kritis} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini bertujuan agar setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari r_{kritis} adalah sebesar 0,3. Oleh karena itu, jika r_{tabel} lebih kecil dari 0,3, maka r_{hitung}

yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan r_{kritis} . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut: (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

1. Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
2. Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{tabel} dapat dicari menggunakan tabel r. dimana dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 61 buah sampel, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*).

Rumus untuk mencari nilai df adalah:

$$df = n - k$$

dimana n = jumlah sampel data dan k = jumlah variabel. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 61 buah, sehingga n = 61. Penelitian ini menggunakan 4 buah variabel bebas (1 variabel terikat, dan 3 variabel bebas) sehingga k = 4. Oleh karena itu:

$$df = n - k = 61 - 4 = 57$$

Dengan nilai df sebesar 57, maka akan didapatkan nilai r_{tabel} dengan melihat tabel r dengan signifikansi dua arah sebesar 0,2564. Mengingat $0,2564 < 0,3$ atau $r_{tabel} < r_{kritis}$. Maka r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{kritis} yaitu sebesar 0,3. r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada lampiran.

Hasil uji validitas untuk variabel kemampuan (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.45 sebagai berikut:

Tabel 4.45. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan Variabel Kemampuan (X₁)

Item ke -	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	X ₁₁	0,732	0,3	Valid
2	X ₁₂	0,353	0,3	Valid
3	X ₁₃	0,854	0,3	Valid
4	X ₁₄	0,722	0,3	Valid
5	X ₁₅	0,377	0,3	Valid
6	X ₁₆	0,858	0,3	Valid
7	X ₁₇	0,845	0,3	Valid
8	X ₁₈	0,460	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X₂) dapat dilihat pada

Tabel 4.46 sebagai berikut:

Tabel 4.46. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Item ke -	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	X ₂₁	0,616	0,3	Valid
2	X ₂₂	0,425	0,3	Valid
3	X ₂₃	0,703	0,3	Valid
4	X ₂₄	0,414	0,3	Valid
5	X ₂₅	0,421	0,3	Valid
6	X ₂₆	0,645	0,3	Valid
7	X ₂₇	0,666	0,3	Valid
8	X ₂₈	0,523	0,3	Valid
9	X ₂₉	0,678	0,3	Valid
10	X ₂₁₀	0,633	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi (X₃) dapat dilihat pada Tabel

4.47 sebagai berikut:

Tabel 4.47. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan Variabel Motivasi (X₃)

Item ke -	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	X ₃₁	0,537	0,3	Valid
2	X ₃₂	0,406	0,3	Valid
3	X ₃₃	0,481	0,3	Valid
4	X ₃₄	0,750	0,3	Valid
5	X ₃₅	0,618	0,3	Valid
6	X ₃₆	0,735	0,3	Valid
7	X ₃₇	0,776	0,3	Valid
8	X ₃₈	0,526	0,3	Valid
9	X ₃₉	0,578	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil uji validitas untuk variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.48 sebagai berikut:

Tabel 4.48. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y ₁	0,311	0,3	Valid
2	Y ₂	0,634	0,3	Valid
3	Y ₃	0,656	0,3	Valid
4	Y ₄	0,381	0,3	Valid
5	Y ₅	0,715	0,3	Valid
6	Y ₆	0,349	0,3	Valid
7	Y ₇	0,858	0,3	Valid
8	Y ₈	0,324	0,3	Valid
9	Y ₉	0,656	0,3	Valid
10	Y ₁₀	0,805	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan pada masing-masing variabel Kemampuan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi (X₃), dan Produktivitas Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk untuk setiap variabel terbukti valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

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

Manullang dan Pakpahan (2014:97) mengungkapkan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari

waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

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

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

Hasil uji reliabilitas dan pengambilan keputusan untuk setiap butir pertanyaan pada variabel kemampuan (X_1) dapat dilihat pada Tabel 4.49 berikut:

Tabel 4.49. Hasil Uji Reliabilitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Kemampuan (X_1)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X_{11}	0,847	0,7	Reliabel
2	X_{12}	0,893	0,7	Reliabel
3	X_{13}	0,834	0,7	Reliabel
4	X_{14}	0,848	0,7	Reliabel
5	X_{15}	0,885	0,7	Reliabel
6	X_{16}	0,838	0,7	Reliabel
7	X_{17}	0,837	0,7	Reliabel
8	X_{18}	0,875	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil uji reliabilitas dan pengambilan keputusan untuk setiap butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X_2) dapat dilihat pada Tabel 4.50 berikut:

Tabel 4.50. Hasil Uji Reliabilitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X ₂₁	0,845	0,7	Reliabel
2	X ₂₂	0,863	0,7	Reliabel
3	X ₂₃	0,837	0,7	Reliabel
4	X ₂₄	0,860	0,7	Reliabel
5	X ₂₅	0,859	0,7	Reliabel
6	X ₂₆	0,842	0,7	Reliabel
7	X ₂₇	0,841	0,7	Reliabel
8	X ₂₈	0,852	0,7	Reliabel
9	X ₂₉	0,839	0,7	Reliabel
10	X ₂₁₀	0,843	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil uji reliabilitas dan pengambilan keputusan untuk setiap butir pertanyaan pada variabel motivasi (X_3) dapat dilihat pada Tabel 4.51 berikut:

Tabel 4.51. Hasil Uji Reliabilitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Motivasi (X_3)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X ₃₁	0,857	0,7	Reliabel
2	X ₃₂	0,869	0,7	Reliabel
3	X ₃₃	0,864	0,7	Reliabel
4	X ₃₄	0,836	0,7	Reliabel
5	X ₃₅	0,850	0,7	Reliabel
6	X ₃₆	0,839	0,7	Reliabel
7	X ₃₇	0,835	0,7	Reliabel
8	X ₃₈	0,858	0,7	Reliabel
9	X ₃₉	0,854	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil uji reliabilitas dan pengambilan keputusan untuk setiap butir pertanyaan pada variabel produktivitas kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.52 berikut:

Tabel 4.52. Hasil Uji Reliabilitas untuk Setiap Item Pertanyaan dari Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	Y ₁	0,863	0,7	Reliabel
2	Y ₂	0,835	0,7	Reliabel
3	Y ₃	0,833	0,7	Reliabel
4	Y ₄	0,857	0,7	Reliabel
5	Y ₅	0,829	0,7	Reliabel
6	Y ₆	0,858	0,7	Reliabel
7	Y ₇	0,815	0,7	Reliabel
8	Y ₈	0,863	0,7	Reliabel
9	Y ₉	0,833	0,7	Reliabel
10	Y ₁₀	0,822	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Setiap item pertanyaan pada variabel Kemampuan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi (X₃), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan dalam mengukur setiap variabel.

Berdasarkan uji kualitas data yang dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dari setiap variabel yang disajikan pada kuesioner telah terbukti valid dan reliabel untuk digunakan.

5. Uji Asumsi Klasik

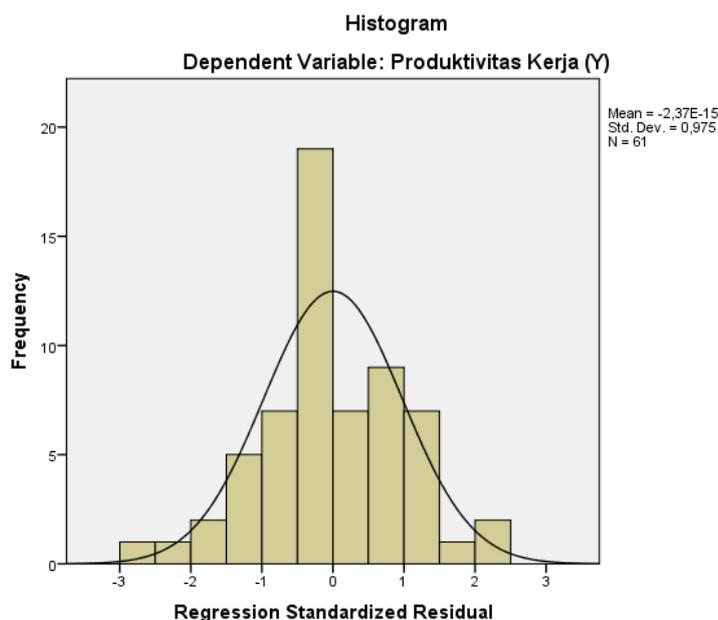
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis

pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

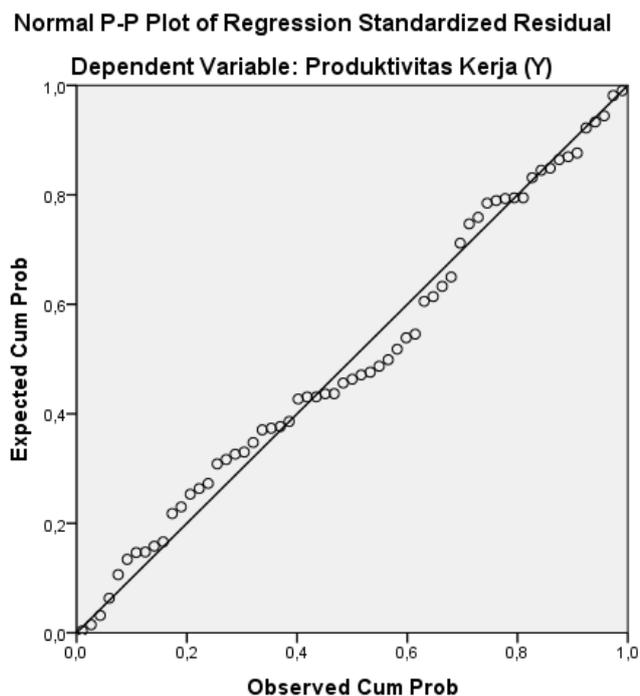
Hasil uji normalitas data dengan analisis grafik dapat dilihat dari grafik histogram hasil pengolahan SPSS berikut ini::



Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Histogram menunjukkan bahwa batang data pada grafik berbentuk seperti lonceng yang cenderung cembung ditengah, serta tidak miring ke kiri maupun miring ke kanan, sehingga mengindikasikan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

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



Gambar 4.3. Historgam P-P Plot Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Pada gambar P-P Plot menunjukkan bahwa penyebaran data yang berjumlah 61 titik data menyebar di sekitar sumbu diagonal Produktivitas Kerja (Y), banyak titik-titik data yang menyentuh garis diagonal, dan data juga menyebar dan mengikuti sumbu diagonal secara konstan. Hal ini mengindikasikan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan dan juga meyakinkan apakah data telah terdistribusi secara normal, maka uji normalitas dapat dilanjutkan dengan pengujian analisis statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

2) Analisis Statistik

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

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

- c) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- d) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.53 berikut:

Tabel 4.53. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		61
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,95932301
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,076
	<i>Positive</i>	0,076
	<i>Negative</i>	-0,058
<i>Test Statistic</i>		0,76
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,200. nilai signifikan dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan analisis grafik dan analisis statistik menunjukkan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi secara normal dan layak untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada Tabel 4.54 berikut:

Tabel 4.54. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kemampuan (X ₁)	0,260	3,839
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,241	4,146
	Motivasi (X ₃)	0,221	4,534
<i>a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas di mana variabel Kemampuan (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,260 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 3,839 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan (X₁) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Lingkungan Kerja (X₂) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,241 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar

4,146 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

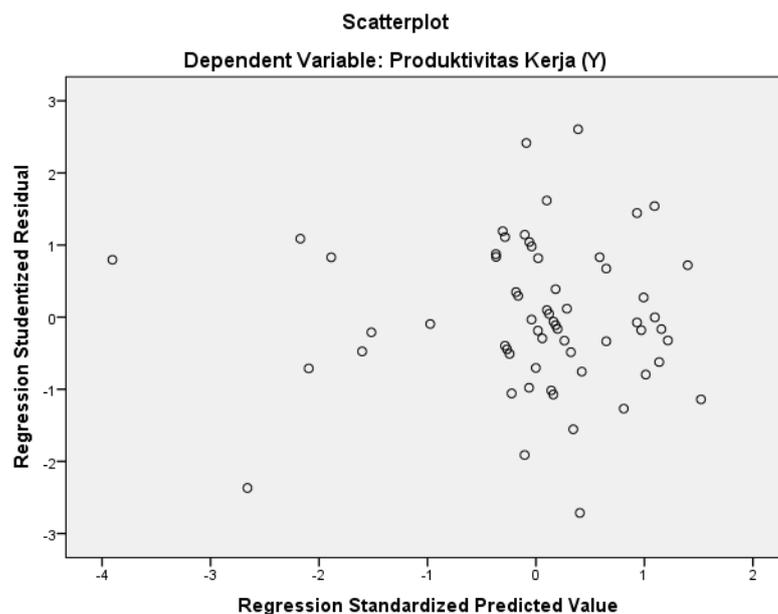
Variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,221 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,534 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam model regresi tidak memiliki masalah Multikolinearitas baik pada variabel Kemampuan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi bersifat homokedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Hasil uji Heteroskedastisitas dari data penelitian yang diperoleh dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada gambar *Scatterplot* berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data (61 data) yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar *scatterplot* juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol yang menyebar di atas dan dibawah titik nol. Sehingga berdasarkan gambar *scatterplot* dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas, maka dapat digunakan uji heteroskedastisitas yang lain. Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

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

2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.55 berikut:

Tabel 4.55. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,708	0,093
	Kemampuan (X ₁)	1,009	0,317
	Lingkungan Kerja (X ₂)	-0,530	0,598
	Motivasi (X ₃)	-0,704	0,485
a. Dependent Variable: Absolute_Residual			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kemampuan (X₁) sebesar 0,317, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kemampuan (X₁) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja (X₂) adalah 0,598, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Nilai signifikan dari variabel bebas Motivasi (X₃) adalah 0,485, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Motivasi (X₂) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar *Scatterplot* maupun dengan uji Glejser, model regresi yang

digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

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

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.56 di bawah ini:

Tabel 4.56. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,334	2,007	
	Kemampuan (X ₁)	0,422	0,107	0,359
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,322	0,097	0,315
	Motivasi (X ₃)	0,317	0,098	0,319

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 2,334 + 0,422X_1 + 0,322X_2 + 0,317X_3 + \epsilon$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada, baik pada Kemampuan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) maka Produktivitas Kerja (Y) telah ada dan memiliki nilai sebesar 2,334.
- 2) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kemampuan (X_1) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,422 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena nilai regresi yang dimiliki bernilai positif. Sehingga jika kemampuan meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat pula.
- 3) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,322 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena nilai regresi yang dimiliki bernilai positif. Sehingga jika lingkungan kerja meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat pula.
- 4) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,317 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena nilai regresi yang dimiliki bernilai positif.

Sehingga jika motivasi meningkat, maka produktivitas kerja akan meningkat pula.

7. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

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

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

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

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

Dimana:

- 1) H_0 : artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Kemampuan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
- 2) H_a : artinya terdapat pengaruh signifikan dari Kemampuan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.57 di berikut:

Tabel 4.57. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1637,925	3	545,975	135,109	,000 ^b
	Residual	230,337	57	4,041		
	Total	1868,262	60			
a. <i>Dependent Variable:</i> Produktivitas Kerja (Y)						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Motivasi (X ₃), Lingkungan Kerja (X ₂), Kemampuan (X ₁)						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 di mana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk melakukan pengambilan keputusan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka nilai F_{tabel} terlebih dahulu harus diketahui. F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F atau dengan menggunakan aplikasi MS. Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(sig;df1;df2), dimana nilai sig = 0,05.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df1 dan df2. Hasil uji F pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari df1 = 3, dan df2 = 57. F_{tabel} dapat dihasilkan dengan melihat daftar F_{tabel} atau dengan aplikasi MS. Excel dengan mengetikkan =FINV(0,05;3;57) adalah sebesar 2,766.

Pada Hasil uji F dengan aplikasi SPSS diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 135,109. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang hanya sebesar 2,766. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu pada Kemampuan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂),

dan Motivasi (X_3), secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

b. Uji t (Parsial)

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

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

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

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

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y .
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel X secara parsial terhadap variabel Y .

Nilai t_{tabel} dapat diperoleh dengan melihat nilai df_1 dari data, dimana pada uji F dapat dilihat bahwa nilai df_1 dari data adalah = 57, sehingga t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau dengan MS. Excel dengan rumus = $tinv(0,05;57)$. Sehingga dihasilkan t_{tabel} sebesar 2,002.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.58 berikut:

Tabel 4.58. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	1,163	0,250
	Kemampuan (X ₁)	3,938	0,000
	Lingkungan Kerja (X ₂)	3,327	0,002
	Motivasi (X ₃)	3,225	0,002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Berikut merupakan pembahasan dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji t.

1) Pengaruh Kemampuan (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan (X₁) sebesar 3,938, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,938 lebih besar dari 2,002. Nilai signifikan t dari variabel Kemampuan (X₁) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas nilai signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kemampuan (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan (X₁) sebesar 3,327, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,327 lebih kecil dari 2,002. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas nilai signifikan

yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

3) Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan (X_1) sebesar 3,225, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,225 lebih besar dari 2,002. Nilai signifikan t dari variabel Motivasi (X_3) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas nilai signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Motivasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja adalah variabel Kemampuan (X_1) karena memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar yaitu sebesar 3,938, lalu diikuti oleh variabel Lingkungan Kerja (X_2) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,327, dan terakhir Motivasi (X_3) yang hanya memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,225.

8. Uji Determinasi (R^2)

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

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

Derajat pengaruh Kemampuan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.59 berikut ini:

Tabel 4.59. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,936 ^a	0,877	0,870	2,01022
a. <i>Predictors: (Constant), Motivasi (X_3), Lingkungan Kerja (X_2), Kemampuan (X_1)</i>				
b. <i>Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2020)

Berdasarkan tabel *output* SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,870. Besarnya angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,870 atau sama dengan 87,0%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kemampuan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 87,0%, sedangkan sisanya 13,0% dipengaruhi variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti seperti misalnya minat terhadap pekerjaan, promosi jabatan, gaji, kerjasama tim, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,936. Nilai R sebesar 0,936 menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap produktivitas

kerja. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil pengujian untuk setiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dibahas pada sub bab berikut:

1. Pengaruh Kemampuan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Diduga kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kemampuan (X_1), memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan (X_1), berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini akan mengakibatkan jika kemampuan karyawan meningkat, maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika kemampuan karyawan menurun maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kemampuan (X_1) sebesar 3,938, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka Terima H_a dan tolak H_o . Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Kemampuan (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka Terima H_a dan tolak H_o . Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kemampuan (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil

penelitian ini sesuai dengan dugaan atau jawaban sementara yang diajukan peneliti dalam hipotesis, sehingga hipotesis H_1 yang diajukan terbukti benar.

Sehingga berdasarkan hasil uji t dan uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah. Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latarbelakang masalah bahwa produktivitas kerja menurun yang disebabkan oleh pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman yang juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan rendahnya kemampuan karyawan sehingga menyebabkan produktivitas kerja juga menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2012:213) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satu diantaranya adalah kemampuan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rino (2015) dan Fandi, Widiana, dan Istanti (2017) yang memberikan hasil penelitian bahwa kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kertajaya (2016:27) mengemukakan bahwa kemampuan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan kinerja seseorang, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Kemampuan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan seorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan. Sumber daya manusia yang

berbasis kemampuan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kemampuan yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan nilai yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya. Tugas akan menjadi sulit untuk diselesaikan jika karyawan tersebut tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Tanpa pengetahuan dan keterampilan yang memadai dari karyawan, penyelesaian tugas akan menjadi lebih lama dan dengan hasil kerja yang kurang memuaskan. Hal ini akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan tidak akan memiliki kinerja yang produktif jika tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2), memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,322. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini akan mengakibatkan jika lingkungan kerja karyawan membaik (meningkat), maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan memburuk (menurun) maka produktivitas kerja karyawan juga menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 3,327, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka Terima H_a dan tolak H_o . Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,002, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka Terima H_a dan tolak H_o . Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan dugaan atau jawaban sementara yang diajukan peneliti dalam hipotesis, sehingga hipotesis H_2 yang diajukan terbukti benar.

Sehingga berdasarkan hasil uji t dan uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana. Oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah. Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latarbelakang masalah bahwa produktivitas kerja menurun yang disebabkan oleh fasilitas, pencahayaan, suhu udara, tata ruangan, dan hubungan antara karyawan yang juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan buruknya lingkungan kerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas kerja juga menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2014:187-188) yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang kuat

terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, Rudi, dan Rafani (2017) serta Saleh dan Utomo (2018) yang memberikan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja baik lingkungan fisik dan non-fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu produktivitas kerja karyawan, aspek berpengaruh terhadap lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, sirkulasi udara yang baik terutama di dalam lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan mendorong karyawan lebih produktif. Lingkungan kerja juga tidak hanya lingkungan fisik, namun juga lingkungan non-fisik yaitu hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasan. Hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan atasan mendorong karyawan untuk bekerja lebih tenang dan produktif.

3. Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa Motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang positif dengan nilai regresi yang dimiliki sebesar 0,317. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X_3) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini akan mengakibatkan motivasi meningkat, maka produktivitas kerja juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi menurun maka produktivitas kerja juga menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Nilai t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Motivasi (X_3) sebesar 3,225, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,002 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka Terima H_a dan tolak H_o . Hasil uji t juga menunjukkan bahwa nilai signifikan dari Motivasi (X_3) sebesar 0,002, dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Maka Terima H_a dan tolak H_o . Hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan dugaan atau jawaban sementara yang diajukan peneliti dalam hipotesis, sehingga hipotesis H_3 yang diajukan terbukti benar.

Sehingga berdasarkan hasil uji t dan uji regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana. Oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah. Hal

ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latarbelakang masalah bahwa produktivitas kerja menurun yang disebabkan oleh motif, harapan, dan insentif yang juga menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas kerja juga menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2012:213) yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah faktor motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2015) dan Purnama (2018) yang memberikan hasil penelitian bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Rivai (2014:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras atau antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan agar mampu memotivasi karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non-materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

4. Pengaruh Kemampuan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hipotesis H_4 yang diajukan pada penelitian ini adalah:

“Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan”.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat, baik pada variabel Kemampuan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Dan Motivasi (X_3) masing-masing memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja (Y). Oleh karena itu, secara simultan kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 135,109 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,766. Sehingga diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Probabilitas signifikan yang dimiliki sebesar 0,000, nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji F diketahui bahwa secara simultan Kemampuan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji F yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan secara simultan kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar secara ilmiah. Hal ini sejalan dengan observasi yang peneliti lakukan yang telah dituliskan di latarbelakang masalah

bahwa produktivitas kerja menurun. Hasil tersebut juga diperkuat dengan hasil pra-survey yang menunjukkan produktivitas kerja yang juga menurun yang ditandai dengan kemampuan, meningkatkan hasil, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi yang rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013:98) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja. Anoraga (2014:187-188) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, beberapa di antaranya adalah kemampuan (pendidikan, keterampilan), motivasi, dan lingkungan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh teori lainnya yang dikemukakan oleh Hariandja (2012:213) yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, 3 diantaranya adalah kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yang telah diambil adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000, t_{hitung} sebesar 3,938, dan nilai regresi sebesar 0,422.
2. lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,002, t_{hitung} sebesar 3,327, dan nilai regresi sebesar 0,322.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,002, t_{hitung} sebesar 3,225, dan nilai regresi sebesar 0,317.
4. Kemampuan, lingkungan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 135,109. Dimana variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja adalah variabel kemampuan.

B. Saran

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

1. Disarankan bagi PT. Sinar Jernih Sarana Medan untuk memperhatikan karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugas yang diberikan kantor, yang kurang memahami tugas dan tanggungjawab mereka, dan karyawan yang kurang mampu memaksimalkan peralatan dan fasilitas yang diberikan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui kemampuan adalah dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan di bidang pekerjaannya dengan berbagai pelatihan dan tugas belajar guna menambah pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan bidang tugas pekerjaan karyawan.
2. Disarankan bagi PT. Sinar Jernih Sarana Medan untuk memperhatikan peralatan-peralatan kerja yang sering tidak berfungsi dengan baik, alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan yang membuat silau di mata, dan pengatur suhu udara yang tidak bekerja dengan baik. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui lingkungan kerja adalah dengan memeriksa secara berkala peralatan kerja karyawan, penerangan yang digunakan, dan pengatur suhu udara agar tetap bekerja dengan baik saat digunakan.
3. Disarankan bagi PT. Sinar Jernih Sarana Medan untuk memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan, harapan peningkatan gaji yang

diinginkan karyawan dan harapan pengembangan karir yang diinginkan karyawan. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui motivasi adalah dengan memberikan sistem insentif, peningkatan gaji per tahun, dan proses pengembangan karir yang adil dan transparan serta dengan gaji dan insentif yang sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan di kota Medan.

4. Disarankan bagi PT. Sinar Jernih Sarana Medan untuk memperhatikan karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup baik dalam dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan karyawan yang tidak memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada aspek peningkatan kemampuan karyawan dengan meningkatkan kepada aspek pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap karyawan dalam menghadapi permasalahan saat mengerjakan tugas melalui berbagai pelatihan, pendidikan, dan penempatan kerja yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Anoraga, P. (2014). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, K. (2016). *Perilaku Manajemen dan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania*. Jakarta; Erlangga.
- Kertajaya, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Moenir, A.S (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara Pusat
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia (UI Press).
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Ravianto, J. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Saksono, S. (2017). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisus.

- Sastrohardiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Cetakan pertama. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sinamo, J. (2012). *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- Sirait, J. T. (2016) *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta; Grasindo
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuli, B. C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UMM Press

JURNAL

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Aisha, A. N., Hardjomidjojo, P., & Yassierli. (2013). *Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Productivity*. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 4, No. 6, December 2013. Diakses dari <http://www.ijimt.org/papers/470-IM0019.pdf> pada hari Selasa tanggal 19 November 2019 Pukul 20.00
- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).

- Duru, C. E., & Shimawua, D. (2017). *The Effect of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria*. European Journal of Business and Innovation Research Vol.5, No.5, pp.23-39, October 2017. Diakses dari <https://knepublishing.com/index.php/Kne-Social/article/view/3424/7209> pada hari Selasa tanggal 19 November 2019 Pukul 20.30.
- Fandi, A. R., Widiani, M. E., & Istanti, E. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. White Cement Balongbendo*. Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017. Diakses dari <https://jurnaljam.ub.ac.id> pada hari Selasa tanggal 19 November 2019 Pukul 23.30
- Hasibuan, H. A. (2019). Dominasi Kepuasan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement Pegawai ASN Di Medan. *JEpa*, 4(2), 90-98.
- Harianto, H., Rahayu, S., & Saragih, M. G. (2019, December). Improved Marketing Performance and Product Innovation for The Optimization of Competitive Advantage. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 2, No. 3, pp. 79-84).
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Kholik, K. (2017). THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALFO CITRA ABADI MEDAN.
- Lestario, F., & Siboro, A. (2019). Enhance model intrinsic motivation and cooptence for nmeasuring employee's performance hospitalsmartha friska multatuli.
- Ningsih, Y., Rudi, A., & Rafani, Y. (2017). *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang)*. Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB), Volume 17, Nomor 2, November 2017. Diakses dari <https://e-jurnal.stie-ibek.ac.id> pada hari Selasa tanggal 19 November 2019 Pukul 21.30.
- 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.
- Pratiwi, S. (2015). *Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smk Saraswati Sukoharjo*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1). Diakses dari <https://ejurnal.unisri.ac.id> pada hari Selasa tanggal 19 November 2019 Pukul 21.00
- Prahesti, D. R., Djaelani, A. K., & Choirul, M (2017). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Universitas Islam Malang)*. e – *Jurnal Riset Manajemen*. Diakses dari jrm.ejournal-feuniat.net pada hari Selasa tanggal 19 November 2019 Pukul 22.00
- Purnama, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung*. *Jurnal Strategic*, Volume 32, Nomor 18, September 2018. Diakses dari <https://ejournal.upi.edu> pada hari Selasa tanggal 19 November 2019 Pukul 21.00
- Reski. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu*. *Jom FEKON Vol. 2 No. 1* Februari 2015. Diakses dari <https://jom.unri.ac.id> pada hari Selasa tanggal 19 November 2019 Pukul 23.30
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Rino, S. (2015). *Pengaruh Kemampuan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis*. *Jom FEKON Vol . 2 No 2* Oktober 2015. Diakses dari <https://jom.unri.ac.id> pada hari Selasa tanggal 19 November 2019 Pukul 23.30.
- Rianto, H., Olivia, H., & Siregar, S. (2019). Islamic Family Financial Management. In *Proceeding International Seminar on Islamic Studies (Vol. 1)*.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 11(21). Diakses dari <https://jurnal.stieama.ac.id> pada hari Selasa tanggal 19 November 2019 Pukul 22.30.

Sari, I. (2019). Kesulitan Mahasiswa dalam Pembelajaran Bahasa Inggris. *JUMANT*, 11(1), 81-98.

Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.

Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN DATUK BANDAR. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Biodata Penulis

IDENTITAS

Nama Lengkap : Khairani Sitepu
Nama Panggilan : Rani
NPM : 1615311097
Tempat, Tgl Lahir : Medan, 05 Juli 1980
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jalan Balai Desa PL III Gang Baru No.9.Medan - Sunggal
Alamat Email : charynbizworld@gmail.com
Hobi : Membaca, Travelling Dan Bermain Badminton
Golongan Darah : A+
Nama Ayah : Alm. Ngamini Sitepu
Nama Ibu : Umi Salamah Bintang

RIWAYAT PENDIDIKAN

No	Nama Sekolah	Tahun Lulus
1	SD Bireun Rayeuk Aloe Dua Langsa	1986-1992
2	SMP Yaspnd EL HIDAYAH	1992-1995
3	SMA Yaspnd EL HIDAYAH	1995-1998
4	Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	2016-2020

LAMPIRAN

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Medan, Mei 2020

Perihal : Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth,
Saudara/i Karyawan
PT. Sinar Jernih Sarana
Kota Medan

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir saya yang berjudul:

“Pengaruh Kemampuan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan”

Dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, maka dengan ini saya:

Nama : Khairani Sitepu

NPM : 1615311097

Jenis Kelamin : Wanita

Fakultas : Sosial Sains

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

dengan ini memohon kepada saudara/i agar sudi kiranya membantu penelitian skripsi saya dengan mengisi kuesioner ini. Untuk meningkatkan hasil penelitian saya, dimohonkan kepada saudara/i agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan realitas yang terjadi di lapangan dengan jawaban yang sejujur-jujurnya, Adapun segala informasi pribadi dan kontak anda yang rahasia tidak perlu dicantumkan. Seluruh jawaban yang ada berikan tidak akan berpengaruh terhadap posisi dan jabatan anda di perusahaan..

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu’alaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

Khairani Sitepu
NPM: 1615311097

LAMPIRAN

Petunjuk Pengisian:

1. Berilah tanda (X) tepat pada simbol jawaban yang ada di dalam kotak, sesuai dengan jawaban yang dipilih.
2. Kuisioner ini berisi beberapa pertanyaan yang dimohonkan untuk dijawab secara pribadi.
3. Ketentuan bobot nilai jawaban responden menggunakan skala likert sebagai berikut:

Jawaban	Simbol	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju.	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	R	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

- Pria
- Wanita

2. Usia

- Di bawah 21 Tahun
- 21 - 25 Tahun
- 26 - 30 Tahun
- 31 - 35 Tahun
- 35 - 40 Tahun
- 40 – 45 Tahun
- Di Atas 45 Tahun

4. Masa Kerja

- Kurang dari 1 Tahun
- 1-2 Tahun
- 3-4 Tahun
- 5-6 Tahun
- Lebih dari 6 Tahun

3. Pendidikan

- SMA/SMK
- D3
- S1
- S2
- S3

6. Status Pernikahan

- Gadis/Lajang
- Menikah
- Duda/Janda

LAMPIRAN

Pertanyaan Inti

1. Kemampuan (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Pengetahuan						
1	Karyawan memiliki kemampuan yang memadai di bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan					
2	Karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan					
Keterampilan						
3	Karyawan mampu menguasai berbagai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan					
4	Karyawan menguasai berbagai teknik penyelesaian tugas yang diberikan dengan lebih efisien					
Sikap						
5	Karyawan selalu bersikap sopan terhadap sesama rekan kerja dan atasan					
6	Karyawan menghargai segala hal yang menjadi hak dan kewajiban rekan kerja yang lain					
Pengalaman						
7	Karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup baik					
8	Karyawan telah menyelesaikan banyak tugas di bidang pekerjaan yang saat ini menjadi tanggungjawab karyawan					

2. Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Fasilitas						
1	Karyawan mendapatkan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan					
2	Karyawan mendapatkan peralatan peralatan kerja yang berfungsi dengan sangat baik					
Pencahayaan						
3	Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman					
4	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang menggunakan alat penerangan yang tidak membuat silau di mata					

LAMPIRAN

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
Suhu Udara						
5	Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan					
6	Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan alat pendingin yang selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya					
Tata Ruangan						
7	Karyawan memiliki lingkungan kerja yang selalu terjaga kerapian dan kebersihannya					
8	Karyawan memiliki lingkungan perusahaan dengan dekorasi dan tata letak barang yang sesuai					
Hubungan antara Karyawan						
9	Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja yang lain					
10	Karyawan memiliki hubungan yang sangat baik dengan atasan dan karyawan diluar divisi					

3. Motivasi Kerja (X₃)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Motif						
1	Karyawan bekerja di perusahaan ini untuk mendapatkan karir yang memuaskan					
2	Karyawan akan mendapatkan status sosial yang meningkat dengan bekerja di perusahaan ini					
3	Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk terus bekerja di perusahaan ini					
Harapan						
4	Karyawan yakin akan memiliki masa depan yang baik jika terus bekerja di perusahaan ini					
5	Karyawan akan mendapatkan karir yang baik jika bekerja dengan baik di perusahaan ini					
6	Karyawan mendapatkan gaji yang seperti yang karyawan harapkan jika terus bekerja dengan baik di perusahaan ini					
Insentif						
7	Karyawan mendapatkan insentif yang menarik jika mampu memberikan kinerja yang baik					

LAMPIRAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
8	Karyawan mendapatkan insentif dengan nilai yang cukup besar sebagai pendorong karyawan untuk bekerja lebih giat					
9	Karyawan akan mendapatkan berbagai insentif jika mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan perusahaan					

4. Produktivitas Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
Kemampuan						
1	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
2	Karyawan memiliki keterampilan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah					
Meningkatkan Hasil						
3	Karyawan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan lebih cepat					
4	Karyawan berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan perusahaan					
Pengembangan Diri						
5	Karyawan senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dan keterampilan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran					
6	Karyawan selalu belajar dari pengalaman yang didapatkan agar pengetahuan dan keterampilan karyawan semakin berkembang					
Mutu						
7	Karyawan memiliki hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
8	Karyawan tidak pernah mengecewakan atasan mengenai hasil kerja yang diberikan karyawan					
Efisiensi						
9	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu sesuai yang dijadwalkan					
10	Karyawan mampu memaksimalkan fasilitas yang disediakan perusahaan sehingga karyawan tidak terkendala dalam penyelesaian tugas					

LAMPIRAN

Lampiran 3 : Data Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Pernikahan	Kemampuan (X1)								TOTAL X1	Lingkungan Kerja (X2)								TOTAL X2	Motivasi (X3)								TOTAL X3	Produktivitas Kerja (Y)										TOTAL Y			
						X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28		X29	X210	X31	X32	X33	X34	X35	X36		X37	X38	X39	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7		Y8	Y9	Y10
1	1	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	38			
2	1	2	1	2	1	2	4	2	2	3	4	2	5	24	2	4	2	4	3	1	2	4	2	4	28	5	4	2	2	5	2	2	2	4	28	4	2	4	2	2	4	2	5	2	2	29
3	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	39	
4	1	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33	3	3	3	2	3	3	3	2	25	4	3	2	4	3	5	3	4	2	3	33	
5	2	4	1	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	3	4	5	3	5	5	2	2	1	35	5	3	4	5	4	5	5	2	1	34	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	45
6	2	1	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	38	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	45	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	46
7	2	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	44	5	3	4	5	4	5	5	5	5	41	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	46
8	2	4	1	4	2	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	40	4	3	3	5	4	5	4	4	36	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
9	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
10	1	4	1	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45	5	3	4	5	5	5	5	5	42	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	45	
11	2	4	1	1	2	4	4	5	5	5	4	4	4	35	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	40	5	2	4	5	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	
12	1	1	1	2	1	4	5	4	4	5	5	4	5	36	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	44	5	4	5	4	5	5	4	4	41	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46	
13	2	3	1	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	35	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	5	5	5	5	4	40	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	42	
14	1	1	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	5	4	5	5	5	3	45	5	5	4	5	5	5	5	5	3	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	1	1	1	5	1	1	2	3	3	5	3	3	3	23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	2	2	3	2	3	3	3	4	25	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	
16	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48	5	4	4	5	5	5	5	3	41	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	46	
17	2	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	20	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	28	5	4	3	1	3	2	2	2	24	4	2	1	3	2	4	2	2	1	2	23	
18	1	3	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	5	3	4	5	5	5	5	3	40	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	47
19	1	3	1	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	22	2	1	1	3	2	1	2	2	1	16	1	2	2	1	1	1	1	3	13	2	1	2	1	3	2	1	3	4	3	22		
20	2	5	3	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	5	2	4	4	4	4	5	4	36	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	39	

LAMPIRAN

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Pernikahan	Kemampuan (X1)								TOTAL X1	Lingkungan Kerja (X2)										TOTAL X2	Motivasi (X3)									TOTAL X3	Produktivitas Kerja (Y)										TOTAL Y		
						X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10			
21	1	3	1	1	2	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	44	5	4	3	5	4	5	5	5	5	41	4	5	2	3	5	4	5	5	5	5	43
22	1	4	2	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	24	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	5	3	29	2	5	3	3	3	5	3	2	3	3	32	
23	2	1	1	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	42	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	42		
24	1	4	3	5	2	5	2	4	4	4	4	4	4	31	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	5	4	4	3	4	4	4	5	37	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	41		
25	1	3	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50		
26	1	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	5	31	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	38	4	4	4	3	4	5	4	5	38	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	42			
27	2	1	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43		
28	1	2	1	4	1	4	5	4	3	4	4	4	5	33	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	41	3	4	4	4	5	5	5	4	5	39	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45		
29	2	5	3	1	2	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49		
30	1	6	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47		
31	1	2	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42			
32	2	4	3	5	2	4	5	5	5	5	4	4	4	36	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	41	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
33	2	4	2	4	2	4	5	5	5	4	5	4	4	36	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44	5	4	4	4	4	5	5	5	4	40	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46		
34	2	2	1	2	1	4	4	5	4	5	4	4	4	34	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	41	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	42		
35	2	2	1	1	1	4	1	4	5	4	4	4	5	31	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	42	4	4	4	5	3	5	5	4	4	38	5	4	5	3	4	5	5	4	3	5	43		
36	2	3	1	1	2	4	5	5	5	4	5	5	3	36	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	44	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	44		
37	1	2	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	4	4	4	4	4	5	5	4	4	38	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42		
38	1	1	1	2	1	4	4	5	4	2	4	5	4	32	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	39	4	5	5	4	5	4	4	4	39	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	37			
39	2	2	1	1	1	4	3	4	5	4	4	4	3	31	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	36	4	5	4	4	5	4	5	4	39	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	41			
40	1	3	1	4	2	5	5	5	5	3	5	5	2	35	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48	5	4	1	5	3	5	5	1	5	34	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48		
41	2	3	2	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	34	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	42	5	3	5	4	4	4	4	4	37	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	42			

LAMPIRAN

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Pernikahan	Kemampuan (X1)								TOTAL X1	Lingkungan Kerja (X2)										TOTAL X2	Motivasi (X3)									TOTAL X3	Produktivitas Kerja (Y)										TOTAL Y
						X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X210		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
42	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	4	5	4	37	3	5	4	5	4	3	5	3	5	4	41	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	3	5	5	4	5	3	5	3	5	4	42
43	2	1	1	3	1	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	42	4	2	1	4	3	5	4	4	4	31	4	5	5	3	4	2	4	4	4	5	40
44	1	1	1	2	1	4	4	4	4	5	4	4	3	32	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4	39	5	4	4	5	4	4	4	4	38	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	41	
45	1	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	47	5	3	5	5	4	5	5	5	42	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	47	
46	2	1	1	1	1	3	5	3	3	4	3	3	4	28	5	3	3	4	3	5	3	4	4	3	37	3	4	5	3	5	3	3	3	32	5	3	3	4	3	5	3	4	3	3	36	
47	2	1	1	1	1	5	4	5	5	4	5	5	4	37	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48	5	4	4	5	5	5	5	5	43	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47	
48	1	2	1	4	1	5	5	4	4	2	4	4	4	32	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	40	5	3	5	4	2	4	4	4	35	5	4	4	2	5	4	5	4	4	5	42	
49	2	1	1	1	1	4	5	4	5	4	4	4	3	33	4	5	2	4	3	5	4	4	3	4	38	4	5	2	4	4	5	4	4	36	4	3	5	5	4	5	4	2	4	3	39	
50	1	5	3	3	2	5	5	4	4	5	4	4	4	35	4	4	5	4	4	4	3	5	2	5	40	4	4	5	4	4	4	4	5	39	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	
51	2	2	1	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	34	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42	4	5	4	4	5	4	4	4	38	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43	
52	1	1	1	5	1	4	5	4	4	4	4	5	5	35	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	5	4	3	4	4	4	36	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	40	
53	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	4	38	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45	5	4	5	5	4	5	5	5	43	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	47	
54	1	2	1	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	25	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	40	3	2	2	3	2	3	3	3	24	2	4	3	4	4	2	4	3	3	4	33	
55	2	2	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40	4	3	4	5	5	4	4	4	38	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	41	
56	1	5	1	1	2	4	5	4	5	2	4	4	5	33	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45	4	4	5	4	4	5	4	4	38	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	43	
57	2	5	3	1	2	4	4	4	5	3	4	4	4	32	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	43	4	3	4	4	5	5	5	2	36	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	43	
58	1	2	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	43	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	40	
59	2	2	1	1	1	4	5	5	5	4	5	4	4	36	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	43	4	4	4	4	4	5	4	5	38	5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	38	
60	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	40	4	5	4	5	4	4	4	4	38	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	41	
61	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42	4	4	4	4	5	5	4	4	38	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43	

LAMPIRAN

Lampiran 4 : Frekuensi Data

Frequency Table

		Jenis Kelamin Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	33	54,1	54,1	54,1
	Wanita	28	45,9	45,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di Bawah 21 Tahun	21	34,4	34,4	34,4
	21 - 25 Tahun	15	24,6	24,6	59,0
	26 - 30 Tahun	11	18,0	18,0	77,0
	31 - 35 Tahun	8	13,1	13,1	90,2
	36 - 40 Tahun	5	8,2	8,2	98,4
	Di Atas 40 Tahun	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	49	80,3	80,3	80,3
	D3	3	4,9	4,9	85,2
	S1	9	14,8	14,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di Bawah 1 Tahun	25	41,0	41,0	41,0
	1 - 2 Tahun	17	27,9	27,9	68,9
	2 - 3 Tahun	7	11,5	11,5	80,3
	4 - 5 Tahun	6	9,8	9,8	90,2
	Di Atas 5 Tahun	6	9,8	9,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

LAMPIRAN

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang/Gadis	34	55,7	55,7	55,7
	Menikah	27	44,3	44,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X1,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	4,9
	Netral (N)	4	6,6	6,6	11,5
	Setuju (S)	33	54,1	54,1	65,6
	Sangat Setuju (SS)	21	34,4	34,4	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X1,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6	6,6	8,2
	Netral (N)	6	9,8	9,8	18,0
	Setuju (S)	25	41,0	41,0	59,0
	Sangat Setuju (SS)	25	41,0	41,0	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X1,3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	3	4,9	4,9	4,9
	Netral (N)	5	8,2	8,2	13,1
	Setuju (S)	27	44,3	44,3	57,4
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X1,4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	3	4,9	4,9	4,9
	Netral (N)	7	11,5	11,5	16,4
	Setuju (S)	22	36,1	36,1	52,5
	Sangat Setuju (SS)	29	47,5	47,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X1,5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	4	6,6	6,6	6,6
	Netral (N)	5	8,2	8,2	14,8
	Setuju (S)	31	50,8	50,8	65,6
	Sangat Setuju (SS)	21	34,4	34,4	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X1,6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	1	1,6	1,6	1,6
	Netral (N)	6	9,8	9,8	11,5
	Setuju (S)	32	52,5	52,5	63,9
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1	36,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X1,7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	3,3
	Netral (N)	6	9,8	9,8	13,1
	Setuju (S)	30	49,2	49,2	62,3
	Sangat Setuju (SS)	23	37,7	37,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X1,8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	3,3
	Netral (N)	8	13,1	13,1	16,4
	Setuju (S)	29	47,5	47,5	63,9
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1	36,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X2,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	3	4,9	4,9	4,9
	Netral (N)	3	4,9	4,9	9,8
	Setuju (S)	29	47,5	47,5	57,4
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X2,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6	6,6	8,2
	Netral (N)	9	14,8	14,8	23,0
	Setuju (S)	29	47,5	47,5	70,5
	Sangat Setuju (SS)	18	29,5	29,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X2,3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9	4,9	6,6
	Netral (N)	4	6,6	6,6	13,1
	Setuju (S)	34	55,7	55,7	68,9
	Sangat Setuju (SS)	19	31,1	31,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X2,4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	1	1,6	1,6	1,6
	Netral (N)	13	21,3	21,3	23,0
	Setuju (S)	31	50,8	50,8	73,8
	Sangat Setuju (SS)	16	26,2	26,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X2,5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	3,3
	Netral (N)	10	16,4	16,4	19,7
	Setuju (S)	40	65,6	65,6	85,2
	Sangat Setuju (SS)	9	14,8	14,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X2,6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	6,6
	Netral (N)	3	4,9	4,9	11,5
	Setuju (S)	33	54,1	54,1	65,6
	Sangat Setuju (SS)	21	34,4	34,4	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X2,7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	3	4,9	4,9	4,9
	Netral (N)	7	11,5	11,5	16,4
	Setuju (S)	36	59,0	59,0	75,4
	Sangat Setuju (SS)	15	24,6	24,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X2,8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	3,3
	Netral (N)	6	9,8	9,8	13,1
	Setuju (S)	28	45,9	45,9	59,0
	Sangat Setuju (SS)	25	41,0	41,0	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X2,9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6	6,6	8,2
	Netral (N)	6	9,8	9,8	18,0
	Setuju (S)	31	50,8	50,8	68,9
	Sangat Setuju (SS)	19	31,1	31,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X2,10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3	3,3	3,3
	Netral (N)	6	9,8	9,8	13,1
	Setuju (S)	33	54,1	54,1	67,2
	Sangat Setuju (SS)	20	32,8	32,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X3,1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Netral (N)	6	9,8	9,8	11,5
	Setuju (S)	29	47,5	47,5	59,0
	Sangat Setuju (SS)	25	41,0	41,0	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X3,2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	6	9,8	9,8	9,8
	Netral (N)	12	19,7	19,7	29,5
	Setuju (S)	31	50,8	50,8	80,3
	Sangat Setuju (SS)	12	19,7	19,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X3,3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju (TS)	5	8,2	8,2	11,5
	Netral (N)	6	9,8	9,8	21,3
	Setuju (S)	33	54,1	54,1	75,4
	Sangat Setuju (SS)	15	24,6	24,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X3,4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	6,6
	Netral (N)	6	9,8	9,8	16,4
	Setuju (S)	25	41,0	41,0	57,4
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X3,5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9	4,9	6,6
	Netral (N)	8	13,1	13,1	19,7
	Setuju (S)	27	44,3	44,3	63,9
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1	36,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X3,6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	4,9
	Netral (N)	5	8,2	8,2	13,1
	Setuju (S)	23	37,7	37,7	50,8
	Sangat Setuju (SS)	30	49,2	49,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X3,7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	4,9
	Netral (N)	5	8,2	8,2	13,1
	Setuju (S)	29	47,5	47,5	60,7
	Sangat Setuju (SS)	24	39,3	39,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X3,8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6	6,6	8,2
	Netral (N)	5	8,2	8,2	16,4
	Setuju (S)	31	50,8	50,8	67,2
	Sangat Setuju (SS)	20	32,8	32,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

X3,9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	6,6
	Netral (N)	6	9,8	9,8	16,4
	Setuju (S)	33	54,1	54,1	70,5
	Sangat Setuju (SS)	18	29,5	29,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	5	8,2	8,2	8,2
	Netral (N)	7	11,5	11,5	19,7
	Setuju (S)	32	52,5	52,5	72,1
	Sangat Setuju (SS)	17	27,9	27,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	4,9
	Netral (N)	4	6,6	6,6	11,5
	Setuju (S)	32	52,5	52,5	63,9
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1	36,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

LAMPIRAN

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	3	4,9	4,9	6,6
	Netral (N)	5	8,2	8,2	14,8
	Setuju (S)	23	37,7	37,7	52,5
	Sangat Setuju (SS)	29	47,5	47,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	4	6,6	6,6	8,2
	Netral (N)	18	29,5	29,5	37,7
	Setuju (S)	29	47,5	47,5	85,2
	Sangat Setuju (SS)	9	14,8	14,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	3,3
	Netral (N)	8	13,1	13,1	16,4
	Setuju (S)	29	47,5	47,5	63,9
	Sangat Setuju (SS)	22	36,1	36,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	3	4,9	4,9	4,9
	Netral (N)	3	4,9	4,9	9,8
	Setuju (S)	26	42,6	42,6	52,5
	Sangat Setuju (SS)	29	47,5	47,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

LAMPIRAN

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	4,9
	Netral (N)	5	8,2	8,2	13,1
	Setuju (S)	30	49,2	49,2	62,3
	Sangat Setuju (SS)	23	37,7	37,7	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	3	4,9	4,9	4,9
	Netral (N)	12	19,7	19,7	24,6
	Setuju (S)	20	32,8	32,8	57,4
	Sangat Setuju (SS)	26	42,6	42,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	4,9
	Netral (N)	7	11,5	11,5	16,4
	Setuju (S)	27	44,3	44,3	60,7
	Sangat Setuju (SS)	24	39,3	39,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	3,3	3,3	3,3
	Netral (N)	7	11,5	11,5	14,8
	Setuju (S)	28	45,9	45,9	60,7
	Sangat Setuju (SS)	24	39,3	39,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

LAMPIRAN

DESCRIPTIVES VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X21 X22
 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X210 X31
 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10
 /STATISTICS=MEAN.

Descriptives

		Notes
Output Created		14-JUN-2020 23:34:29
Comments		
Input	Data	D:\2020\Khairani Sitepu (1615311097)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X210 X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 /STATISTICS=MEAN.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Descriptive Statistics

	N	Mean
X1,1	61	4,1639
X1,2	61	4,1311
X1,3	61	4,2459
X1,4	61	4,2623
X1,5	61	4,1311
X1,6	61	4,2295
X1,7	61	4,2131
X1,8	61	4,1639
X2,1	61	4,2787
X2,2	61	3,9672
X2,3	61	4,0984
X2,4	61	4,0164

LAMPIRAN

X2,5	61	3,9180
X2,6	61	4,1311
X2,7	61	4,0328
X2,8	61	4,2459
X2,9	61	4,0328
X2,10	61	4,1311
X3,1	61	4,2623
X3,2	61	3,8033
X3,3	61	3,8852
X3,4	61	4,1639
X3,5	61	4,0820
X3,6	61	4,2951
X3,7	61	4,1967
X3,8	61	4,0656
X3,9	61	4,0328
Y1	61	4,0000
Y2	61	4,1803
Y3	61	4,2459
Y4	61	3,6721
Y5	61	4,1639
Y6	61	4,3279
Y7	61	4,1803
Y8	61	4,1311
Y9	61	4,1639
Y10	61	4,2131
Valid N (listwise)	61	

LAMPIRAN

Lampiran 5 : Uji Kualitas Data

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

		Notes
Output Created		14-JUN-2020 23:34:35
Comments		
Input	Data	D:\2020\Khairani Sitepu (1615311097)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

LAMPIRAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1,1	29,3770	16,939	,732	,847
X1,2	29,4098	18,713	,353	,893
X1,3	29,2951	16,311	,854	,834
X1,4	29,2787	16,771	,722	,848
X1,5	29,4098	19,146	,377	,885
X1,6	29,3115	17,151	,858	,838
X1,7	29,3279	16,757	,845	,837
X1,8	29,3770	18,839	,460	,875

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X210
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		14-JUN-2020 23:34:50
Comments		
Input	Data	D:\2020\Khairani Sitepu (1615311097)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X210 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.

LAMPIRAN

Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2,1	36,5738	24,515	,616	,845
X2,2	36,8852	25,037	,425	,863
X2,3	36,7541	23,355	,703	,837
X2,4	36,8361	26,173	,414	,860
X2,5	36,9344	26,529	,421	,859
X2,6	36,7213	23,404	,645	,842
X2,7	36,8197	24,350	,666	,841
X2,8	36,6066	25,243	,523	,852
X2,9	36,8197	23,084	,678	,839
X2,10	36,7213	23,904	,633	,843

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created	14-JUN-2020 23:35:01	
Comments		
Input	Data	D:\2020\Khairani Sitepu (1615311097)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>

LAMPIRAN

	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3,1	32,5246	26,720	,537	,857
X3,2	32,9836	27,150	,406	,869
X3,3	32,9016	25,823	,481	,864
X3,4	32,6230	23,605	,750	,836
X3,5	32,7049	25,078	,618	,850
X3,6	32,4918	24,421	,735	,839
X3,7	32,5902	24,346	,776	,835
X3,8	32,7213	25,904	,526	,858
X3,9	32,7541	25,455	,578	,854

LAMPIRAN

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

		Notes
Output Created		14-JUN-2020 23:35:11
Comments		
Input	Data	D:\2020\Khairani Sitepu (1615311097)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	10

LAMPIRAN

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	
Y1	37,2787	27,604	,311	,863
Y2	37,0984	25,190	,634	,835
Y3	37,0328	24,299	,656	,833
Y4	37,6066	26,943	,381	,857
Y5	37,1148	24,970	,715	,829
Y6	36,9508	27,614	,349	,858
Y7	37,0984	23,390	,858	,815
Y8	37,1475	27,261	,324	,863
Y9	37,1148	24,637	,656	,833
Y10	37,0656	24,362	,805	,822

LAMPIRAN

Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Determinasi

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTAL_Y
/METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.
    
```

Regression

		Notes
Output Created		14-JUN-2020 23:35:35
Comments		
Input	Data	D:\2020\Khairani Sitepu (1615311097)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTAL_Y /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.	
Resources	Processor Time	00:00:00,78
	Elapsed Time	00:00:00,78
	Memory Required	2796 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes

LAMPIRAN

Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual
-------------------------------	-------	-------------------------

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X3), Kemampuan (X1), Lingkungan Kerja (X2) ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,877	,870	2,01022

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kemampuan (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1637,925	3	545,975	135,109	,000 ^b
	Residual	230,337	57	4,041		
	Total	1868,262	60			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Kemampuan (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,334	2,007		1,163	,250		
	Kemampuan (X1)	,422	,107	,359	3,938	,000	,260	3,839
	Lingkungan Kerja (X2)	,322	,097	,315	3,327	,002	,241	4,146
	Motivasi (X3)	,317	,098	,319	3,225	,002	,221	4,534

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

LAMPIRAN

Coefficient Correlations^a

Model		Motivasi (X3)	Kemampuan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	
1	Correlations	Motivasi (X3)	1,000	-,463	-,522
		Kemampuan (X1)	-,463	1,000	-,376
		Lingkungan Kerja (X2)	-,522	-,376	1,000
	Covariances	Motivasi (X3)	,010	-,005	-,005
		Kemampuan (X1)	-,005	,011	-,004
		Lingkungan Kerja (X2)	-,005	-,004	,009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kemampuan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi (X3)
1	1	3,980	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,013	17,226	,90	,03	,01	,06
	3	,004	33,623	,00	,97	,15	,27
	4	,003	36,900	,09	,00	,84	,67

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

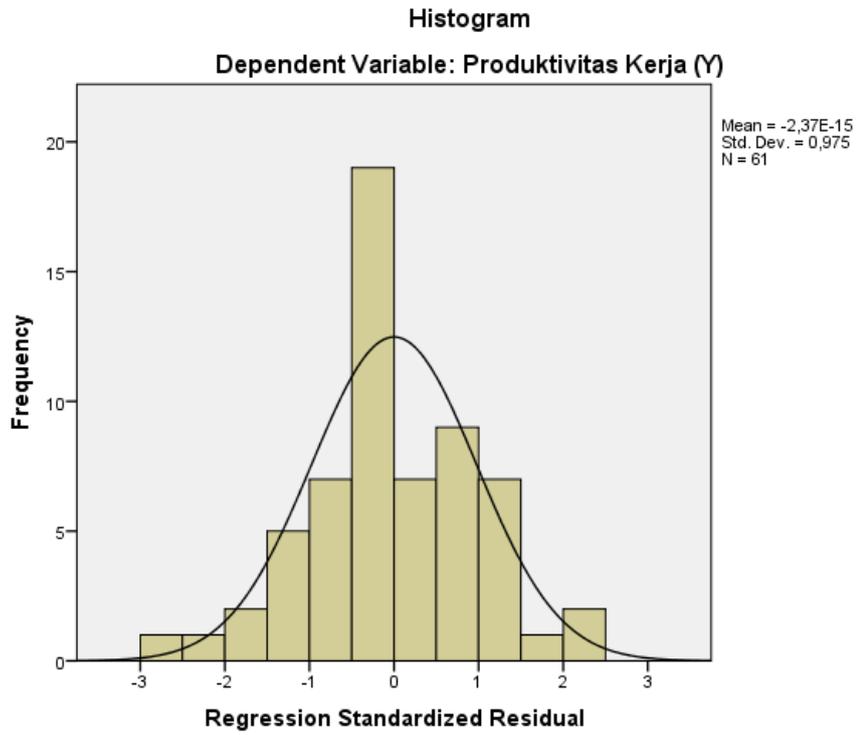
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20,8779	49,2264	41,2787	5,22482	61
Std. Predicted Value	-3,905	1,521	,000	1,000	61
Standard Error of Predicted Value	,268	1,434	,465	,222	61
Adjusted Predicted Value	19,7151	49,3581	41,2346	5,27577	61
Residual	-5,39085	4,69017	,00000	1,95932	61
Std. Residual	-2,682	2,333	,000	,975	61
Stud. Residual	-2,714	2,605	,010	1,024	61
Deleted Residual	-5,52324	5,84734	,04410	2,17685	61
Stud. Deleted Residual	-2,883	2,751	,010	1,050	61
Mahal. Distance	,083	29,550	2,951	4,872	61
Cook's Distance	,000	,504	,030	,089	61
Centered Leverage Value	,001	,492	,049	,081	61

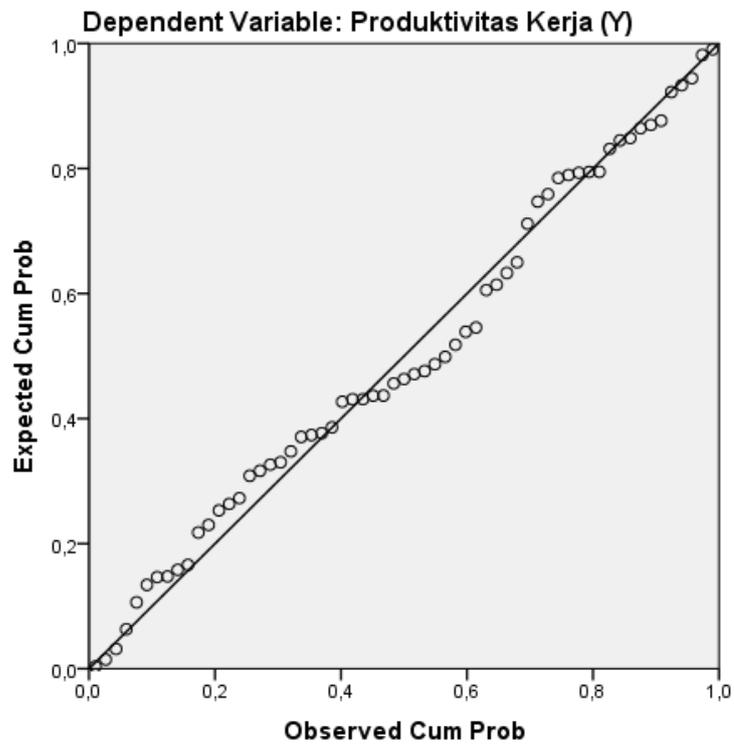
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

LAMPIRAN

Charts



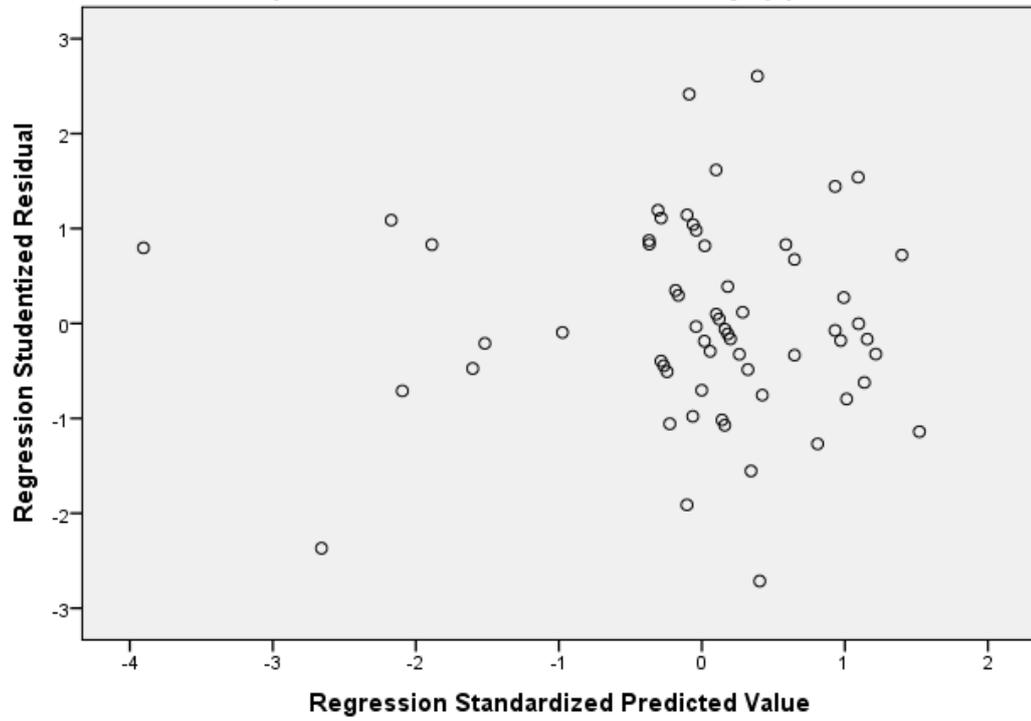
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN

Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)



LAMPIRAN

Lampiran 7 : Uji Kolmogorov-Smirnov

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

		Notes
Output Created		14-JUN-2020 23:35:48
Comments		
Input	Data	D:\2020\Khairani Sitepu (1615311097)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	61
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	393216

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,95932301
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,058
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN

Lampiran 8: Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,138	1,252		1,708	,093
	Kemampuan (X1)	,067	,067	,258	1,009	,317
	Lingkungan Kerja (X2)	-,032	,060	-,141	-,530	,598
	Motivasi (X3)	-,043	,061	-,196	-,704	,485

a. Dependent Variable: Absolute_Residual