



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

HAIRUNISA
NPM. 1615310069

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : HAIRUNISA
NPM : 1615310069
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN

MEDAN, JUNI 2020

KETUA PROGRAM STUDI

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



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

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU, 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 : HAIRUNISA
NPM : 1615310069
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN

MEDAN, MEI 2020

KETUA



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

ANGGOTA II

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

ANGGOTA I

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

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, SE., MSI)

ANGGOTA IV

(EMI WAHYUNI, SE., M.SI)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hairunisa
NPM : 1615310069
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) 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 dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2020

Penulis



NPM. 1615310069

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hairunosa
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 25 Juli 1998
NPM : 1615310069
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Setia Budi, Sunggal Kanan

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, Juni 2020
Yang membuat pernyataan



HAIRUNISA
NPM. 1615310069

Acc
Jilid Lux
SR



Acc Jilid Lux
03
As 10 2020

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

HAIRUNISA
NPM. 1615310069

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

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 04 November 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HAIRUNISA
 Tempat/Tgl. Lahir : SUNGGAL KANAN / 25 JULI 1998
 Nama Orang Tua : Mulyadi
 N. P. M : 1615310069
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 083137627503
 Alamat : SUNGGAL KANAN

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) 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 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 tr. 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 pengi dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatanga 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**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

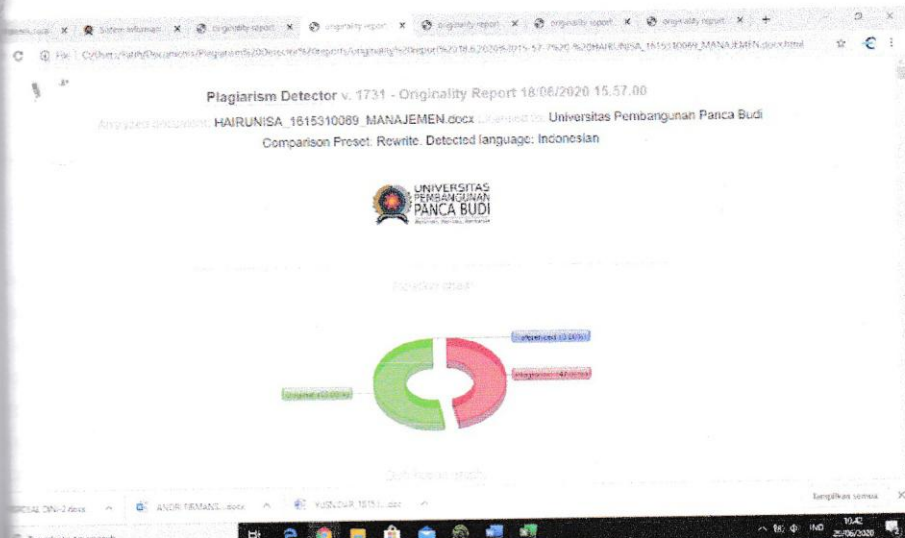


HAIRUNISA
 1615310069

HAIRUNISA, NPM 1615310069

SIKAT CHEKER UNPAB <plagiatchecker@pancabudi.ac.id>
Daftar: hairu nisa <hairunisa571@gmail.com>

29 Juni 2020 10.43



[Teks tersembunyi]

SURAT KETERANGAN PLAGIAT-CHECKER

Surat Keterangan Plagiat-Checker ini diterbitkan oleh Universitas Pembangunan Panca Budi sebagai bukti proses plagiat-checker. Untuk lebih jelasnya, silakan hubungi kami melalui nomor telepon atau email yang tertera di bawah ini.

Alamat Email: plagiatchecker@pancabudi.ac.id

Alamat Telepon: 081-7594159/081-7594160

surat keterangan plagiat checker.jpg
618K

[Handwritten Signature]
Cibiro Permana, M.Pd



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*


Pada yang bertanda tangan di bawah ini :

| | |
|--|--------------------------------|
| Nama Lengkap | : Hairunisa |
| Tempat/Tgl. Lahir | : SUNGGAL KANAN / 25 Juli 1998 |
| Nomor Pokok Mahasiswa | : 1615310069 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Konsentrasi | : Manajemen SDM |
| Jumlah Kredit yang telah dicapai | : 126 SKS, IPK 3.44 |
| Nomor Hp | : 082304303288 |
| Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut : | |

| No. | Judul |
|-----|---|
| 1. | Pengaruh disiplin, motivasi, dan semangat kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan |

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Rektor Yang Tidak Perlu



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

Medan, 30 November 2019

Pemohon,



(Hairunisa)

Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan



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

Tanggal :


Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I



(Abdi Setiawan, SE., M.Si)

Tanggal : 11/01/20

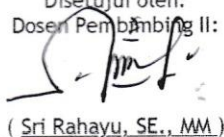
Disetujui oleh
Ka. Prodi Manajemen



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

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:



(Sri Rahayu, SE., MM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0


Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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


Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Abdi Setiawan SE, M, Si
 Dosen Pembimbing II : Sekahayu, SE, Mm
 Nama Mahasiswa : HAIRUNISA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310069
 Jenjang Pendidikan : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Persero Medan

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|------------|---|----------------------------------|------------|
| 05/05-2020 | Cover Daftar Isi Abstrak Daftar Gambar Lembar Pengeseran Bab . I . Bab . II . | f. f. f. f. f. f. | |
| 19/05-2020 | Bab . III | f. | |
| 03/06-2020 | Bab . IV Bab . V | f. f. | |
| 10/06-2020 | Acc Meja Hijau.  AS 10/06-2020 | f. | |

Medan, 26 Juni 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : *Abdi Setiawan SE, M, SI*
 Dosen Pembimbing II : *Sri Rahayu SE, MM*
 Nama Mahasiswa : HAIRUNISA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310069
 Jenjang Pendidikan : *SI*
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 10, Persero Medan*

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|------------------|------------------------------|--------------------|------------|
| <i>10/6/2020</i> | <i>Ace sedang Meja Hiziw</i> | <i>[Signature]</i> | |

Doping II

[Signature]

SRI RAHAJU, SE, MM

Medan, 26 Juni 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan:



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi

Fakultas : SOSIAL SAINS

Pembimbing I : Abdi Setiawan SE, M. Si

Pembimbing II : Sri Rahayu, SE, MM

Nama Mahasiswa : HAIRUNISA

Program Studi : Manajemen

Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310069

Jurusan Pendidikan :

Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Pertambangan Nusantara III Persero Medan.

| WALID | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|-------|-----------------------|-------------|------------|
| 2020 | - Perbaikan Penulisan | [Signature] | |
| 2020 | - Acc Sempurna | [Signature] | |

DUPLIKAT II

[Signature]

SRI RAHAJU, SE, MM

Medan, 31 Januari 2020

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

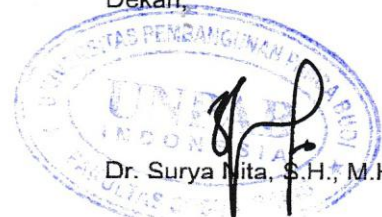
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Abdi Setiawan SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : SPirahayu SE, MM
 Nama Mahasiswa : HAIRUNISA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310069
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi :

| TANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|-----------|--|--|------------|
| 7/1-2020 | Cover Kata Pengantar Daftar Isi Bab I. Latar Belakang Masalah Rumusan Masalah Bab II. Terry Penelitian terhadap kerangka konseptual | f. f. f. f. f. f. f. | |
| 7/1-2020 | Bab III Definisi operasional | f. | |
| 4/1-2020 | Margin | f. | |
| 29/1-2020 | ACC Sampre | f. | |

(Handwritten signature)
 AS 29
 01 . 2020 .

Medan, 29 Januari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



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



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: 2427/PERP/BP/2020

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

: Hairunisa

: 1615310069

Semester : Akhir

s : SOSIAL SAINS

/Prodi : Manajemen

annya terhitung sejak tanggal 15 Juli 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
i terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 15 Juli 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

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

umen : FM-PERPUS-06-01 Revisi : 01 Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan dibidang sumber daya manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 57 orang karyawan. Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2020 sampai Mei 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Uji t menunjukkan disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 3,780 dan signifikan sebesar 0,000, motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 4,073 dan signifikan sebesar 0,000, dan semangat kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,907 dan signifikan sebesar 0,005. Uji F menunjukkan nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 230,100 dan signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel motivasi kerja, kemudian disiplin kerja, dan yang terakhir adalah semangat kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan 92,9% produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja, sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted to determine the motivation of work discipline, work motivation, and work enthusiasm for work productivity at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. The population in this study is all companies in the field of human resources (HR) PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, which arrested 57 employees. This research was conducted from February 2020 to May 2020. This study used quantitative data that was processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results showed that work, work motivation and work morale were positive and significant both partially and simultaneously on employee productivity at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. T test showed work discipline was 3,780 and significant was 0,000, work motivation had t-count was 4,073 and significant was 0,000, and work spirit had t-count was 2,907 and significant was 0,005. The F test determines the fcount value obtained at 230,100 and significant 0,000. The most dominant variable affecting work productivity is work motivation, then work discipline, and finally work morale. Determination test results showed 92.9% of employee productivity at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan can be understood and obtained from work discipline, work motivation, and work spirit, while the rest is from other factors.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Work Morale and Employee Productivity.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Tiada kata yang pantas penulis ucapkan selain puji syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-nya yang tidak terhingga sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini, untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul yang telah diajukan adalah ” **Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan** ”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini tidak akan dapat selesai tanpa ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih 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. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Sri Rahayu, S.E, M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan serta mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Muliadi dan Ibunda Desi Armayanti yang telah memberikan bantuan doa serta dukungan dan semangat dalam mendampingi penulis, Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.
8. Kepada seluruh pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah memberikan bantuannya dan data yang diperlukan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap semoga pada saat menyusun skripsi ini nantinya akan berguna bagi saya sebagai penulis dan bagi para pembaca sekalian.

Medan, Juni 2020

HAIRUNISA
NPM. 1615310069

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Batasan Masalah dan Perumusan Masalah | 7 |
| 1. Batasan Masalah | 7 |
| 2. Rumusan Masalah | 7 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 7 |
| 1. Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 2. Manfaat Penelitian..... | 8 |
| E. Keaslian Penelitian | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Landasan Teori | 11 |
| 1. Produktivitas Kerja..... | 11 |
| a. Pengertian Produktivitas Kerja..... | 11 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja | 12 |
| c. Indikator Produktivitas Kerja | 13 |
| 2. Disiplin Kerja | 15 |
| a. Pengertian Disiplin Kerja | 15 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..... | 16 |
| c. Indikator Disiplin Kerja | 18 |
| 3. Motivasi Kerja | 19 |
| a. Pengertian Motivasi Kerja | 19 |
| b. Faktor-FaktorYang Mempengaruhi Motivasi Kerja..... | 20 |
| c. Indikator Motivasi Kerja | 20 |
| 4. Semangat Kerja | 21 |
| a. Pengertian Semangat Kerja | 21 |
| b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja..... | 22 |
| c. Indikator Semangat Kerja | 24 |
| B. Penelitian Terdahulu..... | 27 |
| C. Kerangka Konseptual | 28 |
| 1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | 28 |
| 2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | 29 |
| 3. Hubungan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | 29 |

| | |
|---|----|
| 4. Hubungan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | 29 |
| D. Hipotesis | 31 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Pendekatan Penelitian..... | 33 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 33 |
| 1. Tempat Penelitian | 33 |
| 2. Waktu Penelitian | 33 |
| C. Populasi dan Sampel | 34 |
| 1. Populasi | 34 |
| 2. Sampel | 34 |
| D. Jenis dan Sumber Data | 35 |
| 1. Data Primer | 35 |
| 2. Data Sekunder | 35 |
| E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional | 35 |
| 1. Variabel Penelitian | 35 |
| 2. Definisi Operasional..... | 35 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 42 |
| 1. Angket (Kuisisioner)..... | 42 |
| 2. Metode Wawancara | 42 |
| 3. Metode Observasi | 42 |
| G. Teknik Analisis Data | 42 |
| 1. Uji Kualitas Data | 43 |
| a. Uji Validitas | 43 |
| b. Uji Reliabilitas..... | 43 |
| 2. Uji Asumsi Klasik | 44 |
| a. Uji Normalitas | 44 |
| b. Uji Multikolinieritas | 45 |
| c. Uji Heterokedastisitas | 45 |
| 3. Uji Regresi Linear Berganda | 46 |
| 4. Uji Hipotesis | 47 |
| a. Uji Parsial (Uji t) | 47 |
| b. Uji Simultan (Uji F) | 47 |
| c. Koefisien Determinasi (R^2) | 48 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Hasil Penelitian | 49 |
| 1. Deskripsi Objek Penelitian | 49 |
| a. Sejarah Singkat Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan | 49 |
| b. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan | 50 |
| c. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan | 51 |
| d. Uraian Tugas PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan | 52 |
| 2. Deskripsi Karakteristik Responden | 55 |

| | | |
|---------------------------------------|---|-----------|
| a. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 55 |
| b. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 56 |
| c. | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 56 |
| d. | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 56 |
| 3. | Deskripsi Variabel Penelitian | 57 |
| a. | Variabel Disiplin Kerja (X_1) | 58 |
| b. | Variabel Motivasi Kerja (X_2) | 62 |
| c. | Variabel Semangat Kerja (X_3) | 66 |
| d. | Variabel Produktivitas Kerja (Y) | 70 |
| 4. | Pengujian Validitas dan Reliabilitas | 73 |
| a. | Pengujian Validitas | 73 |
| b. | Pengujian Reliabilitas | 76 |
| 5. | Pengujian Asumsi Klasik | 78 |
| a. | Uji Normalitas Data | 78 |
| b. | Uji Multikolinieritas | 80 |
| c. | Uji Heteroskedastisitas | 80 |
| 6. | Regresi Linear Berganda | 81 |
| 7. | Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>) | 82 |
| a. | Uji Signifikan Parsial (Uji t) | 82 |
| b. | Uji Signifikan Simultan (Uji F) | 84 |
| c. | Koefisien Determinasi | 84 |
| B. | Pembahasan Hasil Penelitian | 85 |
| 1. | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja..... | 85 |
| 2. | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | 86 |
| 3. | Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | 87 |
| 4. | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja | 88 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | | |
| A. | Kesimpulan..... | 89 |
| B. | Saran | 90 |
| DAFTAR PUSTAKA | | |
| | | 92 |
| LAMPIRAN | | |
| | | 94 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel 1.1 Pra Survey Disiplin Kerja | 2 |
| Tabel 1.2 Pra Survey Motivasi Kerja | 3 |
| Tabel 1.3 Pra Survey Semangat Kerja | 4 |
| Tabel 1.4 Pra Survey Produktivitas Kerja | 4 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 27 |
| Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian | 33 |
| Tabel 3.2 Populasi dan Sampel | 34 |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel | 35 |
| Tabel 3.4 Skala <i>Likert</i> | 42 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 55 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 56 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 56 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 56 |
| Tabel 4.5 Pertanyaan X _{1.1} | 58 |
| Tabel 4.6 Pertanyaan X _{1.2} | 58 |
| Tabel 4.7 Pertanyaan X _{1.3} | 59 |
| Tabel 4.8 Pertanyaan X _{1.4} | 59 |
| Tabel 4.9 Pertanyaan X _{1.5} | 60 |
| Tabel 4.10 Pertanyaan X _{1.6} | 60 |
| Tabel 4.11 Pertanyaan X _{1.7} | 61 |
| Tabel 4.12 Pertanyaan X _{1.8} | 61 |
| Tabel 4.13 Pertanyaan X _{2.1} | 62 |
| Tabel 4.14 Pertanyaan X _{2.2} | 62 |
| Tabel 4.15 Pertanyaan X _{2.3} | 63 |
| Tabel 4.16 Pertanyaan X _{2.4} | 63 |
| Tabel 4.17 Pertanyaan X _{2.5} | 64 |
| Tabel 4.18 Pertanyaan X _{2.6} | 64 |
| Tabel 4.19 Pertanyaan X _{2.7} | 65 |
| Tabel 4.20 Pertanyaan X _{2.8} | 65 |
| Tabel 4.21 Pertanyaan X _{3.1} | 66 |
| Tabel 4.22 Pertanyaan X _{3.2} | 66 |
| Tabel 4.23 Pertanyaan X _{3.3} | 67 |
| Tabel 4.24 Pertanyaan X _{3.4} | 67 |
| Tabel 4.25 Pertanyaan X _{3.5} | 68 |
| Tabel 4.26 Pertanyaan X _{3.6} | 68 |
| Tabel 4.27 Pertanyaan X _{3.7} | 69 |
| Tabel 4.28 Pertanyaan X _{3.8} | 69 |
| Tabel 4.29 Pertanyaan Y.1 | 70 |
| Tabel 4.30 Pertanyaan Y.2 | 70 |
| Tabel 4.31 Pertanyaan Y.3 | 71 |
| Tabel 4.32 Pertanyaan Y.4 | 71 |
| Tabel 4.33 Pertanyaan Y.5 | 71 |
| Tabel 4.34 Pertanyaan Y.6 | 72 |
| Tabel 4.35 Pertanyaan Y.7 | 72 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.36 Pertanyaan Y.8 | 73 |
| Tabel 4.37 Uji Validitas X_1 | 73 |
| Tabel 4.38 Uji Validitas X_2 | 74 |
| Tabel 4.39 Uji Validitas X_3 | 75 |
| Tabel 4.40 Uji Validitas Y | 75 |
| Tabel 4.41 Uji Reliabilitas X_1 | 76 |
| Tabel 4.42 Uji Reliabilitas X_2 | 76 |
| Tabel 4.43 Uji Reliabilitas X_3 | 77 |
| Tabel 4.44 Uji Reliabilitas Y | 77 |
| Tabel 4.45 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> | 79 |
| Tabel 4.46 Uji Multikolinieritas | 80 |
| Tabel 4.47 Uji Regresi Linier Berganda | 82 |
| Tabel 4.48 Uji Parsial (Uji t) | 83 |
| Tabel 4.49 Uji Signifikan Simultan (Uji F) | 84 |
| Tabel 4.50 Koefisien Determinasi | 84 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 31 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan..... | 51 |
| Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas | 78 |
| Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas | 78 |
| Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas | 81 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai suatu organisasi yang menghasilkan produk baik itu berupa barang maupun jasa sangat membutuhkan sumber daya kegiatan operasinya. Dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan hidup dari suatu organisasi produktivitas dan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karna apabila produktivitas kerja rendah maka akan terjadi efesiensi dalam menggunakan tenaga kerja.

Pengertian produktivitas adalah daya produksi atau keproduktifan merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input). Menurut Mangkunegara (2013:45), produktivitas kerja yaitu kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal.

Menurut Purwanto (2013:18) menyatakan bahwa disiplin adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih. Dermawan (2013:41) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam organisasi tinggi rendahnya produktivitas kerja para pegawai pada umumnya akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut, karena motivasi suatu kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 1.1 Pra Survey Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1 | Karyawan belum diberikan sanksi yang tegas dalam melanggar peraturan yang ada di perusahaan. | 31 | 26 |
| 2 | Karyawan sering melanggar aturan yang ada di perusahaan karena kurang adilnya pembagian kerja dalam perusahaan. | 45 | 12 |
| 3 | Karyawan selalu bekerja dengan tujuan yang perusahaan inginkan dan kemampuan yang cukup dalam bekerja.. | 50 | 7 |

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara Medan III (Persero), 2020

Berdasarkan data di atas fenomena yang sering terjadi di PTPN III yaitu disiplin kerja dimana karyawan tersebut kurang taat terhadap aturan waktu, misalnya karyawan sering terlambat masuk kerja dari jam yang telah ditetapkan. selain itu pada saat jam makan siang mereka suka tidak tepat waktu datang kembali bekerja apalagi mereka suka memakan waktu kalau lagi sholat berlangsung masih suka datang terlambat dan tidak tepat waktu untuk kembali bekerja, sehingga karyawan tersebut tidak taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dengan begitu dapat menurunkan produktivitas karyawan sehingga menghambat kemajuan perusahaan tersebut. Maka dari itu peran manusia yang terlihat didalamnya sangatlah penting hubungan kemanusiaan manajer harus berusaha menciptakan suasana yang serasi dan meningkatkan produktivitas dalam bekerja atau disuatu perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dengan suatu organisasi dan tidak melanggar aturan yang ada didalam organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Kemudian sanksi hukuman yang diberikan perusahaan

juga tidak tegas pemimpin tidak memberikan teguran pada karyawan yang masih sering melanggar aturan perusahaan sehingga karyawan tidak merasa takut dengan kegiatan disiplin kerja yang merugikan perusahaan.

Hasibuan (2013:41) 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. Menurut Mutiara (2017:21) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan.

Tabel 1.2 Pra Survey Motivasi Kerja

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|--|----|-------|
| 1 | Karyawan diberikan kebutuhan fisik seperti uang makan maupun uang transportasi. | 9 | 48 |
| 2 | Karyawan diberikan penghargaan ketika meraih prestasi kerja yang baik. | 15 | 42 |
| 3 | Karyawan diberikan kebutuhan saat bekerja seperti wifi dalam memudahkan pekerjaan. | 10 | 47 |

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara Medan III (Persero), 2020

Pada fenomena ini Motivasi juga salah satu faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)Medan. Fenomena ini terjadi karena kurangnya kebutuhan fisik pada karyawan seperti halnya fasilitas pada perusahaan tersebut tidak memadai misalnya jaringan wifi untuk kebutuhan bekerja kurang mendukung pada saat karyawan tersebut bekerja sering mati dan terputus atau tidak berfungsi sehingga mengakibatkan terhambatnya pekerjaan para karyawan dengan begitu dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Tohardi (2012:427) semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam manajer tujuan bersama.

Tabel 1.3 Pra Survey Semangat Kerja

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1 | Karyawan sering lembur mengakibatkan beban pekerjaan yang tinggi sehingga tidak maksimal. | 9 | 48 |
| 2 | Karyawan memiliki hubungan yang harmonis antar karyawan maupun atasan. | 15 | 42 |
| 3 | Saya merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan | 40 | 17 |

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara Medan III (Persero), 2020

Pada fenomena ini yaitu semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan masih kurang dimana tuntutan yang sering terjadi, yaitu tuntutan pekerjaan yang menumpuk dan beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berat tetapi insentif yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan mereka. Tuntutan yang sering terjadi dimana pimpinan memaksa lembur mereka tidak sesuai dengan jam operasional perusahaan tetapi insentif tersebut tidak bisa di klaim sehingga karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja dan menimbulkan produktivitas yang menurun.

Tabel 1.4 Pra Survey Produktivitas Kerja

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|---|----|-------|
| 1 | Terkadang hasil produktivitas kerja dalam perusahaan tidak sesuai dengan harapan yang ingin dicapai. | 45 | 12 |
| 2 | Karyawan berusaha meningkatkan kemampuan dan melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas. | 50 | 7 |

| | | | |
|---|--|----|---|
| 3 | Perusahaan harus lebih mengembangkan bakat dan potensi yang dimiliki karyawan agar produktivitas yang dihasilkan jauh lebih baik.. | 53 | 4 |
|---|--|----|---|

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara Medan III (Persero), 2020

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (persero) merupakan salah satu dari salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang milik Negara. Kegiatan Usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet, Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet sejarah perseroan diawali dengan proses pengambil alihan perusahaan perusahaan perkebunan milik belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1958 yang dikenal dengan proses Nasionalisasi Perusahaan Perkebunan Asing menjadi perseroan Perkebunan Negara (PPN). Pada tahun 1968 PPN direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) yang selanjutnya pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya di ubah menjadi PT. Perkebunan (persero) Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN, Pemerintah menstrukturisasi BUMN sub sector, perkebunan dengan melakukan penghubungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1994, 3 (Tiga) BUMN perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (persero), PT Perkebunan IV (persero), PT .Perkebunan V (persero) disatukan pengolahannya kedalam manajemen PT .Perkebunan Nusantara III selanjutnya melalui peraturan pemerintah (PP) No 8 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, ketiga perseroan tersebut dan diberi nama PT.Perkebunan Nusaantara III Persero yang berkedudukan di Medan, Sumatera

Utara PT.Perkebunan Nusantara III (persero) didirikan dengan Akte Notaris Harun Kamil,SH,No 36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah di sahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No C2-8331, HT, 01 ,01, th 96 tanggal 8 Agustus 1996 yang di muat didalam berita Negara Republik Indonesia tahun 1996 Tambahan Berita Negara No, 8674 Tahun 1996.

Dari penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN III (Persero) Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakan masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas,maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sanksi hukuman yang diberikan perusahaan belum tegas sehingga karyawan kurang mematuhi peraturan yang ada di perusahaan seperti tingkat kehadiran tidak sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi menimbulkan disiplin kerja yang menurun.
2. Kebutuhan fisik yang diberikan kepada karyawan seperti penghargaan belum terjadi di perusahaan sehingga menimbulkan rendahnya motivasi dalam bekerja.
3. Banyaknya tuntutan organisasi dan beban kerja yang berat sehingga karyawan merasa kelelahan saat bekerja menimbulkan rendahnya semangat kerja di perusahaan.

4. Kemampuan karyawan belum terjalin dengan baik serta rendahnya rasa untuk meningkatkan kemampuan diri sehingga menimbulkan produktivitas yang menurun.

C. Batasan Masalah dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan yaitu hanya pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. (Di bagian SDM).

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan?
- c. Apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- d. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- d. Untuk menganalisis dan mengetahui disiplin kerja, motivasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan.

b. Bagi Penulis

Memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh ilmu yang diperoleh Selama mengikuti kegiatan perkuliahan.

c. Bagi Pihak Lain

Menjadikan referensi serta membandingkan dengan penelitian yang lain yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, dan semangat kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian dari Muhammad Irsan Hanafi (2009) yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Akademi Pariwisata Medan. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. Variabel Penelitian:

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Semangat Kerja dan Disiplin Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Produktivitas kerja.

2. Jumlah Observasi (Sampel):

Peneliti terdahulu menggunakan 42 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 57 responden.

3. Waktu Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2009 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

4. Lokasi Penelitian:

Penelitian terdahulu di Akademi Parawisata Medan sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan seseorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.

Handoko (2011:210) Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran keluaran suatu sistem produktif, dalam teori sering mudah untuk mengukur hubungan ini untuk rasio keluaran dibagi masukan bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama produktivitas naik begitu juga bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama produktivitasnya juga naik.

Produktivitas menurut Sutrisno (2011:100) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, sesuatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Hasibuan (2012:94) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan

input dimana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan tehnik pengerjaannya yang lebih baik.

Menurut Ravianto (2013:3) Hal tersebut dapat diwujudkan dengan melakukan sesuatu peningkatan produktif dalam pekerjaan pandangan demikian akan membuat orang agar selalu mencari perbaikan perbaikan dan peningkatan-peningkatan kerja yang berhubungan dengan produktivitas kinerja seseorang yang menghasilkan kreatif dinamis dan kritis terhadap ide-ide baru serta perubahan-perubahan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Ravianto (2013:20) merincikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Motivasi, merupakan motor pendorong seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
2. Disiplin, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan ketentuan etika norma dan kaidah yang berlaku.
3. Keterampilan, faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja.
4. Pendidikan, tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

5. Semangat kerja, keinginan bekerja dengan sungguh-sungguh demi apa yang diinginkan seorang karyawan.
6. Pengawasan, mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja.
7. Lingkungan, kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang baik.
8. Perencanaan sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

c. Indikator Produktivitas Kerja

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

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil

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

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

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

5. Mutu

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

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan dan perusahaan.

7. Disiplin kerja

Merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

8. Motivasi kerja

Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

2. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Kedisiplinan adalah: kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu dalam organisasi perusahaan tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci dari keberhasilan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2017:190) Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi presentasi kerja yang dapat dicapai,

Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Handoko (2013:86) Disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standart-standart organisasional. Menurut Singodimedjo (2012:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dalam kaitannya dengan Nitisemito (2014:201) menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tiak tertulis.

Menurut Siswanto (2016:287) Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila ia mendengar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa ada 8 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menemtukan kedisiplinan pegawai Karen pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) jika mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi / pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

5. Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai pada suatu instansi.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap dan prilaku indisipliner pada pegawai akan berkurang.

7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

c. Indikator Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2013:194-198) Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal secara cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplinnya karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

6. Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

7. Hubungan Kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Pengertian Motivasi adalah: motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan (2012:191) Motivasi kerja adalah: suatu perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Siagian (2016:110) motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing masing anggota organisasi.

Menurut Stanton (2015:93) Suatu motif adalah kebutuhan yang disimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai kepuasan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah perangsang keinginan (want) daya penggerak baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh sikap terhadap produktivitas pada karyawan, produktivitas dipengaruhi oleh motivasi para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Bismalla (2015:121) adalah sebagai berikut :

- 1) Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja.
- 2) Karakteristik pekerjaan didefinisikan suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang dari pekerjaan yang tidak memuaskan
- 3) Karakteristik situasi kerja dimana karakter ini memiliki faktor lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasinya.

c. Indikator Motivasi Kerja

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

1. Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dalam pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan Keselamatan

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

3. Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan

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

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

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

4. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat Kerja adalah: Peran manusia dalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dimana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

Semangat kerja menurut para ahli yaitu: Menurut Nitisemo (2012:427) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan, semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan gairah dan tanggung jawab.

Menurut Tohardi (2012:427) Semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan terhadap kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja Menurut Nitisemo (2012:433) mengemukakan cara untuk meningkatkan semangat kerja sebagai berikut:

1. Gaji yang cukup

Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya semakin besar gaji yang diberikan maka akan memberi kepuasan terhadap karyawannya sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang harus terpenuhi, kebutuhan rohani juga perlu dipenuhi, karena kebutuhan rohani merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan semangat kerja kebutuhan rohani antara lain dapat berupa penyediaan tempat ibadah rekreasi dan lain-lain.

3. Sesekali perlu menciptakan suasana santai

Untuk meningkatkan semangat kerja dan menghilangkan suasana jenuh dalam bekerja maka perlu diciptakan suasana santai, misalnya pertandingan olah raga, kesenian (tidak selalu rekreasi)

4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Harga diri seseorang perlu diperhatikan, karena setinggi apapun jabatannya atau gajinya tidak dihargai akan mempengaruhi semangat kerjanya.

5. Tempat karyawan pada posisi yang tepat

Penempatan karyawan dalam perusahaan yang akan memberikan pengaruh terhadap semangat kerjanya, jika karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat akan bersemangat dalam bekerja namun jika sebaliknya akan mengganggu pekerjaannya dan menurunkan semangat kerja.

6. Berikan kesempatan untuk maju

Perusahaan harus memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawannya karena akan meningkatkan semangat kerjanya misalnya dengan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga akan memotivasi karyawan untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan

8. Perhatian terhadap masa depan untuk menciptakan rasa aman perlu diperhatikan misalnya dengan melaksanakan program pension.

9. Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan semangat kerja yang tertinggi karena dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

10. Sesekali karyawan perlu diajak berunding

Karyawan diikutserahkan berunding sehingga akan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan akan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

11. Pemberian insentif yang terarah

Agar perusahaan memproduksi hasil secara langsung maka cara-cara yang telah disebutkan di atas dapat ditempuh dengan sistem pemberian insentif kepada karyawan, insentif diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi dengan demikian akan mendorong semangat kerja.

12. Fasilitas yang menyenangkan

Pemberian fasilitas kepada karyawan seperti tempat ibadah dan sarana pendidikan merupakan salah satu faktor pendorong meningkatkan semangat kerja.

c. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan, Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikator-indikator menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi.

Pada penelitian ini indikator pengukuran semangat kerja menggunakan teori yang diajukan oleh Nitisemo (2012:77) dimana disebut indikaor-indikator pengukuran semangat kerja antara lain:

1) Produktivitas Kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan menunda pekerjaan dan sebagainya bila terjadi penurunan produktivitas maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat Absensi

Pada umumnya bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja, apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3) *Labour Turnover*

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja, Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4) Tingkat Kerusakan

Meningkatnya kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya, dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5) Kegelisahan Dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah dalam hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6) Tuntutan Yang Sering Terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

7) Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penelitian/ Tahun | Judul Penelitian | Variabel Bebas | Variabel Terikat | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--------------------------------------|------------------------|-------------------------|---|
| 1. | Major Purnama (2017) | Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. bintang charisma jaya motor Bandar Lampung | Disiplin kerja dan motivasi | Produktivitas karyawan | Regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan |
| 2. | Mardjandunggio (2013) | Semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. jasa raharja (persero) cabang Sulawesi utara | Disiplin kerja dan motivasi kerja | Produktivitas karyawan | Regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan |
| 3. | Rio Marpaung (2013) | Pengaruh faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. perkebunan xyz pabrik kelapa sawit abc desa balai jaya bagan sinembah rokan hilir riau. | Disiplin kerja dan pengawasan kerja | Produktivitas karyawan | Regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan |
| 4. | Iketut Febri Ananta dan Iga Dewi Adyani (2016) | Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan villa mahapala Denpasar bali | Disiplin kerja dan budaya organisasi | Produktivitas karyawan | Regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas |

| | | | | | | |
|----|---|--|---|------------------------|-------------------------|--|
| | | | | | | kerja karyawan |
| 5. | Natalia R Tilar, Greis M Rendow dan Rotinsulu Jopie Joie (2017) | Pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara | Kualitas kehidupan kerja, disiplin dan kompensasi | Produktivitas karyawan | Regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan |

Sumber: Diolah Penulis, 2020

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014:60) Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2017:190) Kedisiplinan adalah : fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi presentasi kerja yang dapat dicapai, Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. mengemukakan bahwa adanya hubungan antara disiplin dan produktivitas hal tersebut dilihat dari faktor-faktor turunya produktivitas yang disebabkan oleh orang yang mempunyai suatu disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap semua tugas tugas yang telah iberikan kepadanya, Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. pada dasarnya disiplin kerja sangat berpengaruh dalam bekerja yaitu untuk memicu datang dan pulang

para pegawai maka dari itu disiplin kerja sangat penting untuk seseorang pekerja.

2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2012:191) motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (Want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. mengemukakan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas yang disebabkan dari faktor-faktor turunya produktivitas ketika seorang karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga dapat mencapai satu prestasi kerja yang ia inginkan, semakin baik bentuk pengembangan motivasi semakin baik pula produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Nitisemo (2012:427) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. mengemukakan bahwa adanya hubungan semangat kerja terhadap produktivitas kerja, untuk mencapai produktivitas kerja yang baik dibutuhkan semangat kerja yang mampu membuat karyawan bekerja bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

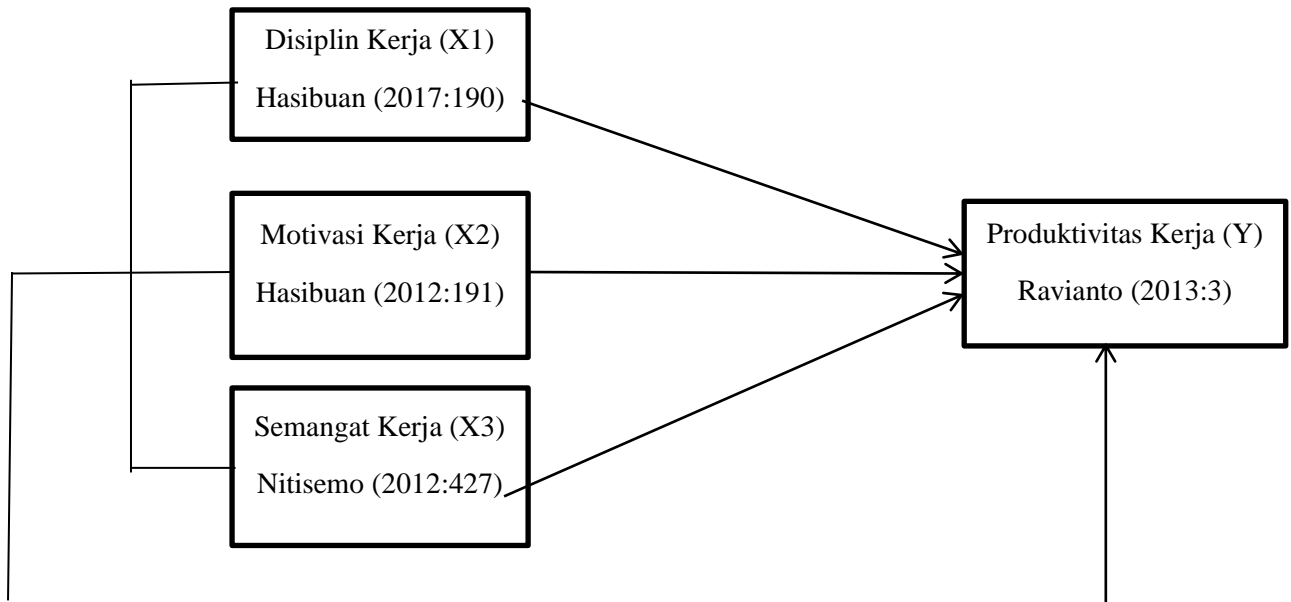
4. Hubungan Disiplin kerja, Motivasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Mengemukakan bahwa adanya hubungan dari disiplin kerja, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan hal ini dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas motivasi kerja, disiplin kerja, tingkat pendidikan, semangat kerja, manajemen, jaminan sosial, gizi dan kesehatan, hubungan industrial, sarana produktivitas.maka dari itu produktivitas akan meningkat ketika disiplin kerja karyawan yang baik akan menaati peraturan yang ada di dalam perusahaan sehingga memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi Hasibuan (2017:194). Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh sikap terhadap produktivitas pada karyawan, produktivitas dipengaruhi oleh motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan Bismalla (2015:121).

Semangat kerja menurut Nitisemo (2012:433) mengemukakan cara untuk meningkatkan semangat kerja sebagai berikut, gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, sesekali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapat perhatian, tempat karyawan pada posisi yang tepat, berikan kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan, usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas, sesekali karyawan perlu diajak berunding, pemberian insentif yang terarah, fasilitas yang menyenangkan.

Dalam meningkatkan pendapatan baik tenaga kerja itu sendiri maupun pihak perusahaan dalam menjamin keberhasilan usaha serta meningkatkan produktivitas kerja para pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor-

faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Handoko (2011:135).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti, 2020

D. Hipotesis

Atas dasar pemikiran diatas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut.

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Semangat kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi, et al (2014:117) jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan di Jl.Sei Batang Hari Sunggal, Simpang Tanjung, Medan Sunggal Sumatera Utara kode pos 20122.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Mei 2020 sampai dengan Agustus 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

| No | Kegiatan | Mei 2020 | | | | Juni 2020 | | | | Juli 2020 | | | | Agustus 2020 | | | | September 2020 | | | |
|----|--------------------------------|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Observasi Awal | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pengajuan Judul | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penulisan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | |
| 5 | Persiapan instrumen penelitian | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | |
| 6 | Pengumpulan data | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | |
| 7 | Pengolahan data | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | |
| 8 | Analisis dan evaluasi | | | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | |

| No | Kegiatan | Mei 2020 | | | | Juni 2020 | | | | Juli 2020 | | | | Agustus 2020 | | | | September 2020 | | | |
|----|-------------------|----------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|---|---|---|--------------|---|---|---|----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Penulisan laporan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Diolah penulis, 2020

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rusiadi, et al (2014:30) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya populasi dalam penelitian ini sebesar 57 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi, et al (2014:31) Sampel adalah: bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dikarenakan populasi dalam penelitian ini jumlahnya dibawah 100 maka teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus ditunjukan apabila populasi sedikit dan seluruhnya dijadikan sampel jadi sampel dan penelitian ini sebanyak 57 responden.

Tabel 3.2 Populasi dan Sampel

| No | Unit Kerja | Jumlah Pegawai |
|--------------|------------------------------------|----------------|
| 1 | Personalia dan Hubungan industrial | 9 |
| 2 | Kesejahteraan karyawan | 12 |
| 3 | Asesment dan pengembangan SDM | 36 |
| Total | | 57 |

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan bagian SDM 2020

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara atau observasi dan penyebaran kuisioner kepada responden.

2. Data Skunder

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

E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti, Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) Variabel bebas yaitu: Variabel bebas pertama Disiplin kerja (X1), Variabel bebas kedua Motivasi (X2), Variabel bebas ketiga Semangat kerja (X3), dan Variabel terikat yaitu Produktivitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi Oprasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara oprasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya,yang ada dilapangan.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi Oprasional | Indikator | Deskripsi Variabel | Skala |
|----|---------------------|---|---------------------------------------|---|---------------|
| 1 | Disiplin Kerja (X1) | Disiplin adalah:fungsi operatif dari sumberdaya | 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan | 1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi | <i>Likert</i> |

| | | | | | |
|---|---------------|--|--|--|--------|
| | | <p>manusia kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi presentasi kerja yang dapat di capai tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil optimal.</p> <p>Hasibuan (2017:190)</p> | <p>pimpinan</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi hokum 6. Ketegasan <p>Hasibuan (2013:194)</p> | <p>tingkat disiplin kerja karyawan tujuan yang ditetapkan harus jelas dan ideal secara cukup menantang bagi kemampuan karyawan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karna pimpinan dijadikan teladan. 3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. 4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplinnya karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan diperlakukan dengan sama dengan yang lainnya. 5. Sanksi hokum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melnggar peraturan. 6. Ketegasan pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan di akui pimpinannya oleh bawahan. | |
| 2 | Motivasi (X2) | Motivasi kerja adalah: | 1. Kebutuhan Fisik | 1. Ditunjukkan dalam pemberian | Likert |

| | | | | | |
|---|---------------------|--|--|--|---------------|
| | | <p>perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2012:191)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan perwujudan diri. <p>Hasibuan (2016:4)</p> | <p>gaji, Pemberian bonus, Uang makan, Uang transport, Fasilitas rumah dan sebagainya</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Diajukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan pelengkapan keselamatan kerja 3. Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai 4. Kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja 5. Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan kemampuan dan potensinya | |
| 3 | Semangat Kerja (X3) | <p>semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.</p> <p>Nitisemo (2012:427)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas kerja 2. Tingkat absensi 3. <i>Labour Turnover</i> 4. Tingkat kerusakan 5. Kegelisahan dimana-mana 6. Tuntutan yang sering terjadi 7. Pemogokan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menurunnya produktivitas dapat terjadi Karena kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan | <i>Likert</i> |

| | | | | | |
|--|--|--|-----------------------|---|--|
| | | | Nitisemo (2012:77) | <p>semangat kerja</p> <p>2. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindari rasa malas untuk bekerja, Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.</p> <p>3. Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidnyamanan saat mereka bekerja sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja, Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.</p> <p>4. Meningkatnya kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya, dengan</p> | |
|--|--|--|-----------------------|---|--|

| | | | | | |
|---|-------------------------|---|--|--|---------------|
| | | | | <p>naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.</p> <p>5. Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah dalam hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.</p> <p>6. Tuntutan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.</p> <p>7. Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.</p> | |
| 4 | Produktivitas Kerja (Y) | Produktivitas Kerja adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran keluaran suatu sistem produktif, dalam teori sering mudah untuk mengukur hubungan ini untuk rasio | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi 7. Disiplin | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas kemampuan seseorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta | <i>Likert</i> |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | <p>keluaran dibagi masukan bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama produktivitas naik begitu juga bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama produktivitasnya juga naik</p> <p>Ravianto (2013:3)</p> | <p>8. Motivasi</p> <p>Raviato (2014:130)</p> | <p>profesionalisme karyawan dalam bekerja ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka</p> <p>2. Meningkatkan hasil Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat disarankan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut, jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.</p> <p>3. Semangat kerja Merupakan usaha untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.</p> <p>4. Pengembangan diri Senantiasa pengembangan 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</p> | |
|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| | | | | <p>berdampak pada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.</p> <p>5. Mutu Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik 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.</p> <p>6. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan hasil yang terbaik serta berguna bagi karyawan dan perusahaan.</p> <p>7. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya</p> <p>8. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.</p> | |
|--|--|--|--|---|--|

Sumber: diolah penulis 2020

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (Kuisisioner)

Angket kuisisioner adalah: pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk yang ditunjukkan pada pegawai di suatu objek tempat penelitian yaitu di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan menggunakan cheeklist dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi

Tabel 3.4 Skala Likert

| Pertanyaan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Sumber: Rusiadi, et al (2014:30)

2. Metode Wawancara

Teknik pengumpulan data ini apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit. Sugiyono (2014).

3. Metode Observasi

Observasi dilakukan untuk melakukan pengamatan secara langsung ke objek peneliti untuk melihat kegiatan sehari-hari yang dilakukan pegawai yaitu berupa perilaku pegawai, kedisiplinan, ataupun tingkat penyelesaian pekerjaan yang diteliti.

G. Teknik Analisis Data

Untuk melakukan pengujian dalam tehnik analisis data peneliti menggunakan bantuan dari pengelolaan SPSS Ver 25.0. teknis analisis yang

digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan keasihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu data dapat dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria uji validitas kuesioner sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid
- 2) Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik pengujian reabilitas ini menggunakan teknik analisis yang dikembangkan oleh Alpha Cronbach SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas Cronbach Alpha (α). suatu konstruk dikatakan relibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{α} positif atau $>$ dari r_{tabel} maka pertanyaan *reliable*
- 2) Jika r_{α} negatif atau $<$ dari r_{tabel} maka pertanyaan tidak *reliable*

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variable terkait dan bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Azuar (2013:174). Adapun ketentuan dalam uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Manullang (2014:182), menguji normalitas data dapat diketahui dengan melalui:

1) Histogram Normal Curve

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang. Baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

2) Uji P-plot

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, Rusiadi (2014). Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dari variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan spss. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi dari pada 0,10 atau VIF lebih kecil dari pada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2010:93), uji heterokedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang

diprediksi dengan *studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar scatterplot model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas 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.

3. Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis maka peneliti menggunakan teknik analisis data regresi berganda guna mengetahui apakah ada pengaruh diantara kedua variable simultan. Regresi berganda motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik terhadap kinerja melalui kepuasan kinerja. Adapun rumusnya:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja (dependent variable)

X₁ = Disiplin kerja (Independent variable)

X₂ = Motivasi Kerja (Independent variable)

X₃ = Semangat kerja (Independent variable)

α = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi berganda

ε = Kesalahan penduga yang tidak terungkap

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individual) terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\% (0,05)$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\% (0,0)$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menggunakan rumusan statistic sebagai berikut:

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

Dimana:

R^2 : Koefisien Korelasi Ganda

K : Jumlah Variabel Independent

N : Jumlah Anggota Sampel

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel

terikat. $H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusannya antara lain:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berfikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Berikut rumusnya:

$$D = (R \times Y)^2 \times 100\%$$

Dengan demikian, hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Krenel) dan produk hilir karet. Sejarah perseroan diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1958 yang dikenal dengan proses Nasionalisasi Perusahaan Perkebunan Asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Pada tahun 1968 PPN direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) yang selanjutnya pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Persero). Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN, Pemerintah merestrukturisasi BUMN sub sektor, perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi.

Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1994, 3 (tiga) BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV (Persero), PT. Perkebunan V (Persero), disatukan pengelolaanya kedalam manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Selanjutnya melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. Ketiga perseroan tersebut digabung dan diberinama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH, No.36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.C2-8331.HT.01.01.th.96 tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat didalam berita Negara Republik Indonesia No. 81 Tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 Tahun 1996.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang terletak di Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj.Kec Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

b. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

1) Visi

Adapun yang menjadi visi perusahaan adalah menjadi agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan taa kelola bisnis terbaik pada tahun 2008.

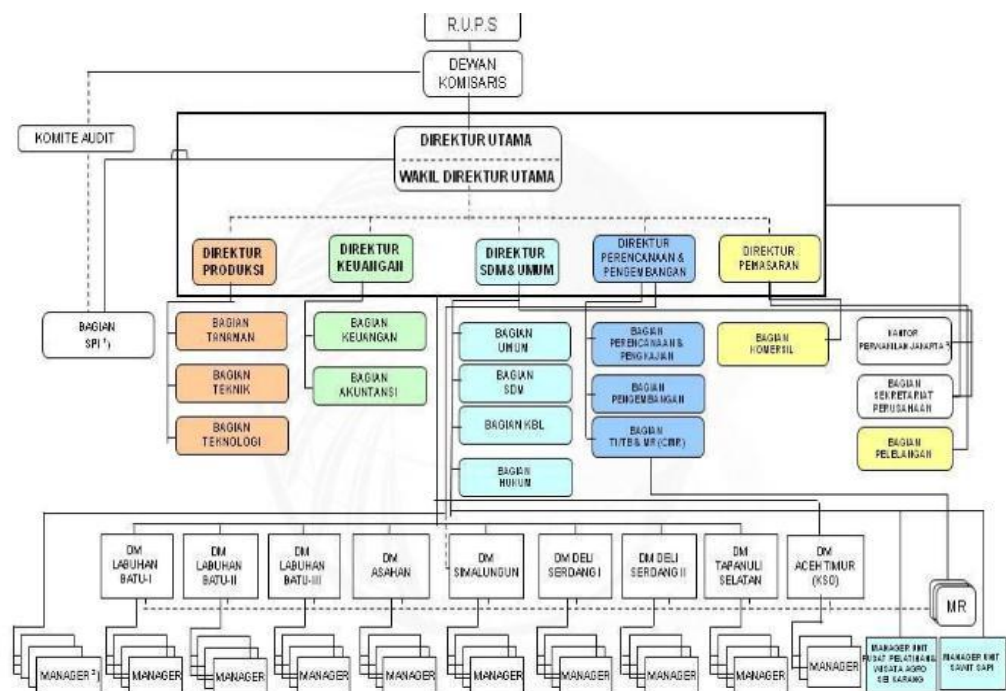
2) Misi

Adapun yang menjadi misi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah:

- a) mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan.
- b) Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan.
- c) Memperlakukan karyawan sebagai asset strategis dan mengembangkannya secara optimal.
- d) Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas.
- e) Melakukan seluruh aktifitas karyawan perusahaan yang berwawasan lingkungan.
- f) Menjadi perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.

c. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

Medan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, 2020

d. Uraian Tugas PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh PT.

Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai berikut:

- 1) Kepala Bagian Tanaman
 - a) Menyusun rencana jangka pendek (anggaran belanja) dalam bidang tanaman.
 - b) Menyelesaikan pengadaan bahan-bahan tanaman.
- 2) Kepala Bagian Keuangan
 - a) Membuat laporan direksi mengenai relisasi keuangan serta menyelenggarakan administrasi keuangan dan barang-barang kebutuhan masyarakat.
 - b) Mengurus hal-hal yang berhubungan dengan asuransi keuangan perusahaan.
- 3) Kepala Bagian Umum
 - a) Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan staf dan non-staf.
 - b) Menyelesaikan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja, mengelola administrasi pendokumentasian.
 - c) Melaksanakan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja.
- 4) Kepala Bagian Komersil
 - a) Mengevaluasi rencana kerja anggaran perusahaan bagian komersil dan sasaran mutu dan monitoring planning dan RJP bagian komersil.

- b) Mengevaluasi dan menjamin program dan strategi penjualan, kebijakan pemasaran yang berdasarkan informasi dan analisa pasar.
 - c) Mengevaluasi dan mengajukan penjualan aktiva non produktif melalui kantor jelang Negara.
- 5) Kepala Bagian Sekretaris Perusahaan
- a) Mengatur tata tertib perusahaan sebagai bagian dari budaya kerja dan budaya perusahaan dan juga mengatur perusahaan dan juga mengatur perusahaan, pemakaian fasilitas, mess, kantor direksi, transformasi kantor direksi.
 - b) Menjamin dokumentasi data-data dan dokumen yang terkait dengan aktivitas perusahaan yang merupakan hasil evaluasi bagian teknis terkait dan melakukan updating setiap bulannya sehingga diperoleh data yang akurat.
 - c) Melakukan koordinasi, komunikasi, dan konsultasi (3K).
- 6) Kepala Bagian Teknik
- a) Membantu direksi melaksanakan fungsi fungsi manajemen dalam merencanakan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan yang berhubungan dengan mesin-mesin.
 - b) Membuat rencana perawatan/pemeliharaan mesin mesin, traksi dan bangunan sipil.
- 7) Kepala Bagian Kemitraan dan Bina Lingkungan

- a) Melaksanakan pembinaan untuk meningkatkan kemampuan manajerial pengusaha kecil dan koperasi yang berada di sekitar lingkungan PTPN III Medan.
 - b) Mengidentifikasi usaha-usaha kecil dan koperasi yang mempunyai potensi yang dibina dan memperhatikan ketentuan yang berlaku.
- 8) Kepala Bagian Sumber Daya Manusia
- a) Menyusun rencana jangka panjang dan jangka pendek pendidikan keselamatan dan kesejahteraan kerja dan pelayanan keselamatan.
 - b) Merumuskan kebijakan program pengembangan Sumber Daya Manusia (pendidikan dan pelatihan).
- 9) Kepala Bagian Pengadaan
- a) Rumusan barang dan jasa yang diperlukan perusahaan yang pengadaannya melalui kantor direksi serta merumuskan kebijakan prosedur pengadaan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
 - b) Mengadakan konsultasi dan bimbingan kepada unit-unit produksi mengenai pelaksanaan kebijakan-kebijakan dibidang pengadaan barang dan jasa.
- 10) Kepala Bagian Sistem Pengawasan Intern
- a) Mengelola bagian pengawasan intern dan membantu direktur utama dalam pengawasan intern serta memberikan saran dan

tindak lanjut mencapai sasaran perusahaan secara efisien, efektif, dan ekonomis.

- b) Mengelola dan bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan pemeriksaan.

11) Kepala Bagian Teknologi Informasi

- a) Menyusun laporan manajemen bersama bagian-bagian terkait dalam terbentuk basis internet sesuai tugas pokok manajemen produk, operasi, keuangan, pemasaran dan sumberdaya manusia.
- b) Memberi masukan kepada direksi dalam bentuk kerangka system informasi eksekutif dan system pendukung keputusan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 57 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent |
|-------|--------|-----------|---------|
| Valid | Pria | 35 | 61.4 |
| | Wanita | 22 | 38.6 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden

adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 61.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|
| Valid | 17-25 Tahun | 8 | 14.0 |
| | 26-31 Tahun | 33 | 57.9 |
| | 32-45 Tahun | 8 | 14.0 |
| | 46-55 Tahun | 8 | 14.0 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden berusia 26-31 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 57.9% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Masa Kerja

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|
| Valid | < 1 Tahun | 3 | 5.3 |
| | 1-5 Tahun | 10 | 17.5 |
| | 6-11 Tahun | 29 | 50.9 |
| | 12-20 Tahun | 10 | 17.5 |
| | > 20 Tahun | 5 | 8.8 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden masa kerjanya sebesar 6-11 tahun 29 orang atau 50.9% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Pendidikan

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | D3 | 3 | 5.3 |
| | S1 | 48 | 84.2 |
| | S2 | 6 | 10.5 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 84.2% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 57 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif, yaitu:

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

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

a. Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 4.5 Karyawan Berusaha Meningkatkan Kedisiplinan dalam bekerja karena balas jasa yang diberikan perusahaan ($X_{1,1}$)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 5 | 8.8 |
| | 3 | 7 | 12.3 |
| | 4 | 20 | 35.1 |
| | 5 | 24 | 42.1 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju 5 orang (8.8%), ragu-ragu 7 orang (12.3%), setuju 20 orang (35.1%), sangat setuju 24 orang (42.1%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju bahwa berusaha meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja karena balas jasa yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.6 Karyawan Yang Mampu Menyelesaikan Pekerjaannya Dengan Baik Pimpinan Akan Memberikan Penghargaan Atas Itu ($X_{1,2}$)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 2 | 3.5 |
| | 2 | 4 | 7.0 |
| | 3 | 11 | 19.3 |
| | 4 | 19 | 33.3 |
| | 5 | 21 | 36.8 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3.5%), tidak setuju 4 orang (7.0%), ragu-ragu 11 orang (19.3%), setuju 19 orang (33.3%), sangat setuju 21 orang (36.8%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pimpinan akan memberikan penghargaan atas itu.

Tabel 4.7 Karyawan Selalu Mematuhi Apapun Yang Diperintahkan Pimpinan Agar Disiplin Kerja Semakin Baik (X_{1,3})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 1 | 1.8 |
| | 3 | 21 | 36.8 |
| | 4 | 24 | 42.1 |
| | 5 | 10 | 17.5 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju 1 orang (1.8%), ragu-ragu 21 orang (36.8%), setuju 24 orang (42.1%), sangat setuju 10 orang (17.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu mematuhi apapun yang diperintahkan pimpinan agar disiplin kerja semakin baik.

Tabel 4.8 Pimpinan Selalu Bertindak Tegas Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja (X_{1,4})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 2 | 3.5 |
| | 2 | 4 | 7.0 |
| | 3 | 7 | 12.3 |
| | 4 | 24 | 42.1 |
| | 5 | 20 | 35.1 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3.5%), tidak setuju 4 orang (7.0%), ragu-ragu 7 orang (12.3%), setuju 24 orang (42.1%), sangat setuju 20 orang (35.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju pimpinan selalu bertindak tegas dalam meningkatkan kedisiplinan kerja.

Tabel 4.9 Karyawan Selalu Takut Dengan Sanksi Hukuman Yang Berlaku Didalam Perusahaan (X_{1.5})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 2 | 3.5 |
| | 2 | 5 | 8.8 |
| | 3 | 15 | 26.3 |
| | 4 | 18 | 31.6 |
| | 5 | 17 | 29.8 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3.5%), tidak setuju 5 orang (8.8%), ragu-ragu 15 orang (26.3%), setuju 18 orang (31.6%), sangat setuju 17 orang (29.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju takut dengan sanksi hukuman yang berlaku didalam perusahaan.

Tabel 4.10 Karyawan Selalu Bekerja Dengan Tujuan Yang Perusahaan Inginkan Dan Kemampuan Yang Cukup Dalam Bekerja (X_{1.6})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 4 | 7.0 |
| | 3 | 8 | 14.0 |
| | 4 | 26 | 45.6 |
| | 5 | 18 | 31.6 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju 4 orang (7.0%), ragu-ragu 8 orang (14.0%), setuju 26 orang (45.6%), sangat setuju 18 orang (31.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu bekerja dengan tujuan yang perusahaan inginkan dan kemampuan yang cukup dalam bekerja.

Tabel 4.11 Saya Selaku Karyawan Tetap Harus Mempunyai Sifat Dan Tingkah Laku Sopan Terhadap Karyawan Lainnya (X_{1.7})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 5 | 8.8 |
| | 3 | 12 | 21.1 |
| | 4 | 16 | 28.1 |
| | 5 | 23 | 40.4 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju 5 orang (8.8%), ragu-ragu 12 orang (21.1%), setuju 16 orang (28.1%), sangat setuju 23 orang (40.4%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju harus mempunyai sifat dan tingkah laku sopan terhadap karyawan lainnya.

Tabel 4.12 Saya Sebagai Karyawan Ingin Mendapatkan Perilaku Yang Adil Dari Atasan (X_{1.8})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 2 | 3.5 |
| | 2 | 5 | 8.8 |
| | 3 | 10 | 17.5 |
| | 4 | 23 | 40.4 |
| | 5 | 17 | 29.8 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3.5%), tidak setuju 5 orang (8.8%), ragu-ragu 10 orang (17.5%), setuju 23 orang (40.4%), sangat setuju 17 orang (29.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju ingin mendapatkan perilaku yang adil dari atasan.

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 4.13 Karyawan Belum Mendapatkan Uang Makan Dan Uang transportasi ($X_{2,1}$)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 2 | 3.5 |
| | 2 | 3 | 5.3 |
| | 3 | 7 | 12.3 |
| | 4 | 19 | 33.3 |
| | 5 | 26 | 45.6 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3.5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5.3%), ragu-ragu 7 orang (12.3%), setuju 19 orang (33.3%), sangat setuju 26 orang (45.6%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju belum mendapatkan uang makan dan uang transportasi.

Tabel 4.14 Karyawan Selalu Mendapatkan Kebutuhan Yang Layak Selama Bekerja Di Perusahaan ($X_{2,2}$)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 3 | 5.3 |
| | 3 | 9 | 15.8 |
| | 4 | 22 | 38.6 |
| | 5 | 22 | 38.6 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5.3%), ragu-ragu 9 orang (15.8%), setuju 22 orang (38.6%), sangat setuju 22 orang (38.6%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju selalu mendapatkan kebutuhan yang layak selama bekerja di perusahaan.

Tabel 4.15 Karyawan Diajukan Dengan Fasilitas Keamanan Keselamatan Seperti Asuransi Kecelakaan, Dana Pensiun Dan Keselamatan Kerja (X_{2,3})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 2 | 2 | 3.5 |
| | 3 | 11 | 19.3 |
| | 4 | 18 | 31.6 |
| | 5 | 26 | 45.6 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (3.5%), ragu-ragu 11 orang (19.3%), setuju 18 orang (31.6%), sangat setuju 26 orang (45.6%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju memiliki fasilitas keselamatan seperti asuransi kecelakaan, dana pensiun dan keselamatan kerja di perusahaan.

Tabel 4.16 Karawan Selalu Melakukan Interaksi Dengan Orang Lain Diantaranya Untuk Diterima Dalam Kelompok Untuk Kebutuhan Dicintai Dan Mencintai (X_{2,4})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 3 | 5.3 |
| | 2 | 3 | 5.3 |
| | 3 | 6 | 10.5 |
| | 4 | 23 | 40.4 |
| | 5 | 22 | 38.6 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (5.3%), tidak setuju 3 orang (5.3%), ragu-ragu 6 orang (10.5%), setuju 23 orang (40.4%), sangat setuju 22 orang (38.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya untuk diterima dalam kelompok untuk kebutuhan dicintai dan mencintai.

Tabel 4.17 Karyawan Selalu Menjaga Keharmonisan Dengan Rekan Kerja Lainnya Agar Tetap Menjaga Kekompakan Dalam Bekerja ($X_{2.5}$)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 2 | 3.5 |
| | 2 | 4 | 7.0 |
| | 3 | 6 | 10.5 |
| | 4 | 25 | 43.9 |
| | 5 | 20 | 35.1 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3.5%), tidak setuju sebanyak 4 orang (7.0%), ragu-ragu 6 orang (10.5%), setuju 25 orang (43.9%), sangat setuju 20 orang (35.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu menjaga keharmonisan dengan rekan kerja lainnya agar tetap menjaga kekompakan dalam bekerja.

Tabel 4.18 Saya Selaku Karyawan Harus Bisa Mengejar Atau Meraih Prestasi Dalam Bekerja Agar Meningkatkan Kualitas Kerja Di Perusahaan ($X_{2.6}$)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 2 | 1 | 1.8 |
| | 3 | 2 | 3.5 |
| | 4 | 25 | 43.9 |
| | 5 | 29 | 50.9 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (1.8%), ragu-ragu 2 orang (3.5%), setuju 25 orang (43.9%), sangat setuju 29 orang (50.9%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju harus bisa mengejar atau meraih prestasi dalam bekerja agar meningkatkan kualitas kerja di perusahaan.

Tabel 4.19 Saya Selalu Ingin Meraih Prestasi Dalam Bekerja Agar Lebih Mudah Untuk Kenaikan Jabatan (X_{2.7})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 4 | 7.0 |
| | 3 | 7 | 12.3 |
| | 4 | 26 | 45.6 |
| | 5 | 19 | 33.3 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju 4 orang (7.0%), ragu-ragu 7 orang (12.3%), setuju 26 orang (45.6%), sangat setuju 19 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu ingin meraih prestasi dalam bekerja agar lebih mudah untuk kenaikan jabatan.

Tabel 4.20 Saya Selalu Mengikuti Test Uji Kompetensi Yang Diberikan Pihak Perusahaan Agar Saya Bisa Meraih Apa Yang Saya Butuhkan (X_{2.8})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 1 | 1.8 |
| | 3 | 8 | 14.0 |
| | 4 | 31 | 54.4 |
| | 5 | 16 | 28.1 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju 1 orang (1.8%), ragu-ragu 8 orang (14.0%), setuju 31 orang (54.4%), sangat setuju 16 orang (28.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu mengikuti test uji kompetensi yang diberikan pihak perusahaan agar bisa meraih apa yang dibutuhkan.

c. Variabel Semangat Kerja (X_3)

Tabel 4.21 Saya Memiliki Pengetahuan Dalam Bekerja Di Perusahaan Sehingga Pekerjaan Terasa Mudah Dan Tetap Semangat Agar Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan ($X_{3,1}$)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 2 | 3.5 |
| | 3 | 7 | 12.3 |
| | 4 | 20 | 35.1 |
| | 5 | 27 | 47.4 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju 2 orang (3.5%), ragu-ragu 7 orang (12.3%), setuju 20 orang (35.1%), sangat setuju 27 orang (47.4%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju memiliki kemampuan dalam bekerja di perusahaan sehingga pekerjaan terasa mudah dan tetap semangat agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 4.22 Saya Selaku Karyawan Harus Mempunyai Komitmen Agar Tidak Suka Semena-mena Dalam Kehadiran Ata Bekerja ($X_{3,2}$)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 6 | 10.5 |
| | 3 | 11 | 19.3 |
| | 4 | 33 | 57.9 |
| | 5 | 6 | 10.5 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (1.8%), tidak setuju 6 orang (10.5%), ragu-ragu 11 orang (19.3%), setuju 33 orang (57.9%), sangat setuju 6 orang (10.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju harus

mempunyai komitmen agar tidak suka semena-mena dalam kehadiran atau bekerja.

Tabel 4.23 Saya Selalu Mematuhi Norma-Norma Perusahaan Yang Akan Mengakibatkan Tingkat Kerusakan Dalam Bekerja ($X_{3,3}$)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 4 | 7.0 |
| | 3 | 16 | 28.1 |
| | 4 | 27 | 47.4 |
| | 5 | 9 | 15.8 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1.8%), tidak setuju 4 orang (7.0%), ragu-ragu 16 orang (28.1%), setuju 27 orang (47.4%), sangat setuju 9 orang (15.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju mematuhi norma-norma perusahaan yang akan mengakibatkan tingkat kerusakan dalam bekerja.

Tabel 4.24 Saya Selalu Professional Dalam Bekerja Di Perusahaan Agar Terhindar Dari Kegelisahan Itu Sendiri ($X_{3,4}$)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 2 | 3.5 |
| | 2 | 4 | 7.0 |
| | 3 | 6 | 10.5 |
| | 4 | 24 | 42.1 |
| | 5 | 21 | 36.8 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (3.5%), tidak setuju 4 orang (7.0%), ragu-ragu 6 orang (10.5%), setuju 24 orang (42.1%), sangat setuju 21 orang (36.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu professional dalam bekerja di perusahaan agar terhindar dari kegelisahan itu sendiri.

Tabel 4.25 Saya Merasa Pekerjaan Ini Terlalu Berat Sehingga Menimbulkan Tingkat *Labour Turnover* Yang Tinggi (X_{3.5})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 2 | 3.5 |
| | 2 | 1 | 1.8 |
| | 3 | 8 | 14.0 |
| | 4 | 27 | 47.4 |
| | 5 | 19 | 33.3 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (3.5%), tidak setuju 1 orang (1.8%), ragu-ragu 8 orang (14.0%), setuju 27 orang (47.4%), sangat setuju 19 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa pekerjaan ini terlalu berat sehingga menimbulkan tingkat *labour turnover* yang tinggi.

Tabel 4.26 Karyawan Sering Lembur Mengakibatkan Pekerjaan Tidak Fokus Dalam Bekerja (X_{3.6})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 3 | 5.3 |
| | 2 | 4 | 7.0 |
| | 3 | 5 | 8.8 |
| | 4 | 17 | 29.8 |
| | 5 | 28 | 49.1 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 3 orang (5.3%), tidak setuju 4 orang (7.0%), ragu-ragu 5 orang (8.8%), setuju 17 orang (29.8%), sangat setuju 28 orang (49.1%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju sering lembur mengakibatkan pekerjaan tidak fokus dalam bekerja.

Tabel 4.27 Karyawan Dituntut Harus Selalu Siap Pekerjaan Jika Diminta Oleh Atasan (X_{3.7})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 4 | 7.0 |
| | 3 | 6 | 10.5 |
| | 4 | 23 | 40.4 |
| | 5 | 23 | 40.4 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1.8%), tidak setuju 4 orang (7.0%), ragu-ragu 6 orang (10.5%), setuju 23 orang (40.4%), sangat setuju 23 orang (40.4%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju dituntut harus selalu siap pekerjaan jika diminta oleh atasan.

Tabel 4.28 Saya Selaku Karyawan Ingin Bekerja Lebih Giat Agar Terhindar Dari Pemogokan Di Perusahaan (X_{3.8})

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 7 | 12.3 |
| | 3 | 6 | 10.5 |
| | 4 | 24 | 42.1 |
| | 5 | 19 | 33.3 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1.8%), tidak setuju 7 orang (12.3%), ragu-ragu 6 orang (10.5%), setuju 24 orang (42.1%), sangat setuju 19 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju ingin bekerja lebih giat agar terhindar dari pemogokan di perusahaan.

d. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.29 Saya Berusaha Meningkatkan Kemampuan Dan Melaksanakan Tugas Yang Telah Diberikan Oleh Perusahaan (Y₁)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 4 | 7.0 |
| | 3 | 6 | 10.5 |
| | 4 | 20 | 35.1 |
| | 5 | 26 | 45.6 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju 4 orang (7.0%), ragu-ragu 6 orang (10.5%), setuju 20 orang (35.1%), sangat setuju 26 orang (45.6%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju berusaha meningkatkan kemampuan dan melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.30 Saya Selalu Berusaha Bekerja Lebih Baik Dari Rekan Kerja Saya (Y₂)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 2 | 3.5 |
| | 2 | 3 | 5.3 |
| | 3 | 7 | 12.3 |
| | 4 | 19 | 33.3 |
| | 5 | 26 | 45.6 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3.5%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5.3%), ragu-ragu 7 orang (12.3%), setuju 19 orang (33.3%), sangat setuju 26 orang (45.6%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju selalu berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerjanya.

Tabel 4.31 Saya Selalu Semangat Dalam Bekerja Agar Saya Bisa Mendapatkan Apa Yang Saya Ingin (Y₃)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 3 | 5.3 |
| | 3 | 21 | 36.8 |
| | 4 | 26 | 45.6 |
| | 5 | 6 | 10.5 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.8%), tidak setuju 3 orang (5.3%), ragu-ragu 21 orang (36.8%), setuju 26 orang (45.6%), sangat setuju 6 orang (10.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju selalu semangat dalam bekerja agar bisa mendapatkan apa yang diinginkan.

Tabel 4.32 Saya Berusaha Agar Tetap Meningkatkan Mutu Dalam Bekerja Selama Di Perusahaan (Y₄)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 2 | 3.5 |
| | 3 | 7 | 12.3 |
| | 4 | 28 | 49.1 |
| | 5 | 19 | 33.3 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1.8%), tidak setuju 2 orang (3.5%), ragu-ragu 7 orang (12.3%), setuju 28 orang (49.1%), sangat setuju 19 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju berusaha agar tetap meningkatkan mutu dalam bekerja selama di perusahaan.

Tabel 4.33 Saya Harus Lebih Mengembangkan Bakat Dan Potensi Agar Kinerja Saya Lebih Baik (Y₅)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 2 | 3.5 |
| | 2 | 5 | 8.8 |
| | 3 | 14 | 24.6 |
| | 4 | 18 | 31.6 |
| | 5 | 18 | 31.6 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (3.5%), tidak setuju 5 orang (8.8), ragu-ragu 14 orang (24.6%), setuju 18 orang (31.6%), sangat setuju 18 orang (31.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju harus lebih mengembangkan bakat dan potensi agar kinerjanya dapat lebih baik lagi.

Tabel 4.34 Karyawan Harus Bisa Mengefisiensi Penggunaan Sumber Daya (Y₆)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 3 | 5.3 |
| | 3 | 7 | 12.3 |
| | 4 | 28 | 49.1 |
| | 5 | 18 | 31.6 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1.8%), tidak setuju 3 orang (5.3%), ragu-ragu 7 orang (12.3%), setuju 28 orang (49.1%), sangat setuju 18 orang (31.6%). Disimpulkan bahwa responden setuju harus bisa mengefisiensi penggunaan sumber daya.

Tabel 4.35 Saya Harus Disiplin Dalam Melaksanakan Tugas Di Perusahaan (Y₇)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 1 | 1.8 |
| | 2 | 5 | 8.8 |
| | 3 | 9 | 15.8 |
| | 4 | 14 | 24.6 |
| | 5 | 28 | 49.1 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (1.8%), tidak setuju 5 orang (8.8%), ragu-ragu 9 orang (15.8%), setuju 14 orang (24.6%), sangat setuju 28 orang (49.1%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju harus disiplin dalam melaksanakan tugas di perusahaan.

Tabel 4.36 Karyawan Sangat Penting Mendapatkan Motivasi Agar Lebih Giat Bekerja (Y_s)

| | | Frequency | Percent |
|-------|-------|-----------|---------|
| Valid | 1 | 2 | 3.5 |
| | 2 | 4 | 7.0 |
| | 3 | 7 | 12.3 |
| | 4 | 25 | 43.9 |
| | 5 | 19 | 33.3 |
| | Total | 57 | 100.0 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (3.5%), tidak setuju 4 orang (7.0%), ragu-ragu 7 orang (12.3%), setuju 25 orang (43.9%), sangat setuju 19 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju sangat penting mendapatkan motivasi agar lebih giat bekerja.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

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

Tabel 4.37 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Disiplin Kerja (X₁)

| | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1 | .768 | .861 |
| X1.2 | .670 | .871 |
| X1.3 | .550 | .882 |
| X1.4 | .757 | .862 |
| X1.5 | .562 | .882 |
| X1.6 | .741 | .865 |
| X1.7 | .400 | .898 |
| X1.8 | .847 | .852 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.38 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Motivasi Kerja (X₂)

| | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|---|----------------------------------|
| X2.1 | .893 | .937 |
| X2.2 | .683 | .951 |
| X2.3 | .797 | .943 |
| X2.4 | .906 | .936 |
| X2.5 | .928 | .934 |
| X2.6 | .492 | .959 |
| X2.7 | .942 | .933 |
| X2.8 | .865 | .940 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.39 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Semangat Kerja (X₃)

| | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|---|----------------------------------|
| X3.1 | .680 | .853 |
| X3.2 | .403 | .879 |
| X3.3 | .426 | .877 |
| X3.4 | .805 | .838 |
| X3.5 | .562 | .865 |
| X3.6 | .750 | .844 |
| X3.7 | .805 | .839 |
| X3.8 | .616 | .860 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel semangat kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.40 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Produktivitas Kerja (Y)

| | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|---|----------------------------------|
| Y.1 | .831 | .852 |
| Y.2 | .680 | .868 |
| Y.3 | .413 | .891 |
| Y.4 | .813 | .856 |
| Y.5 | .480 | .889 |
| Y.6 | .855 | .851 |
| Y.7 | .370 | .900 |
| Y.8 | .887 | .845 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir

pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

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

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

Tabel 4.41 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₁)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .887 | 8 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,887 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.42 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X₂)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .949 | 8 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,949 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.43 Uji Reliabilitas Semangat Kerja (X₃)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .873 | 8 |

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,873 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel semangat kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .885 | 8 |

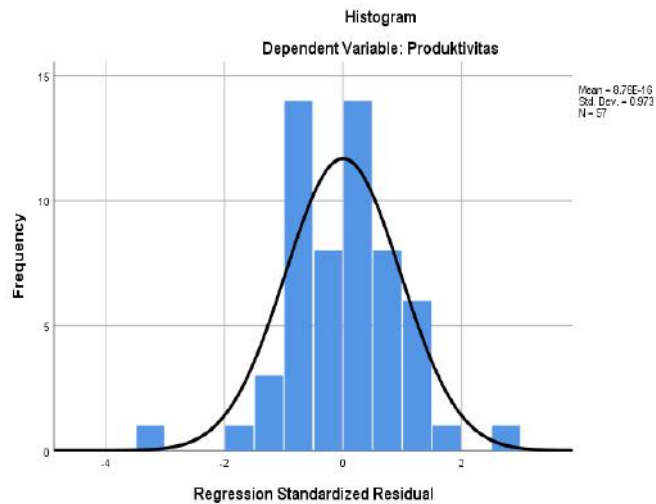
Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,885 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

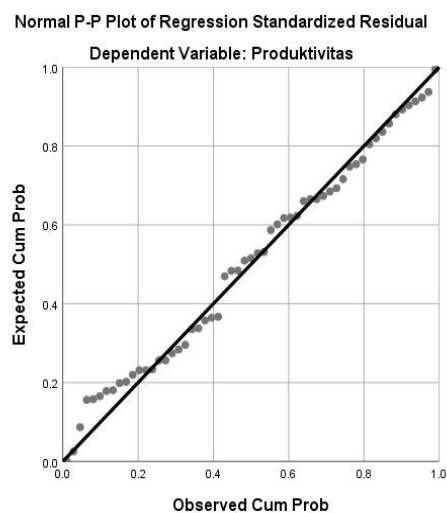
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

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



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

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

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

Tabel 4.45 Uji Normalitas One Sample Kolmogorof Smirnof Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 57 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.56907175 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .097 |
| | Positive | .058 |
| | Negative | -.097 |
| Test Statistic | | .097 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusin secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,1$ atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.46 Uji Multikolinieritas

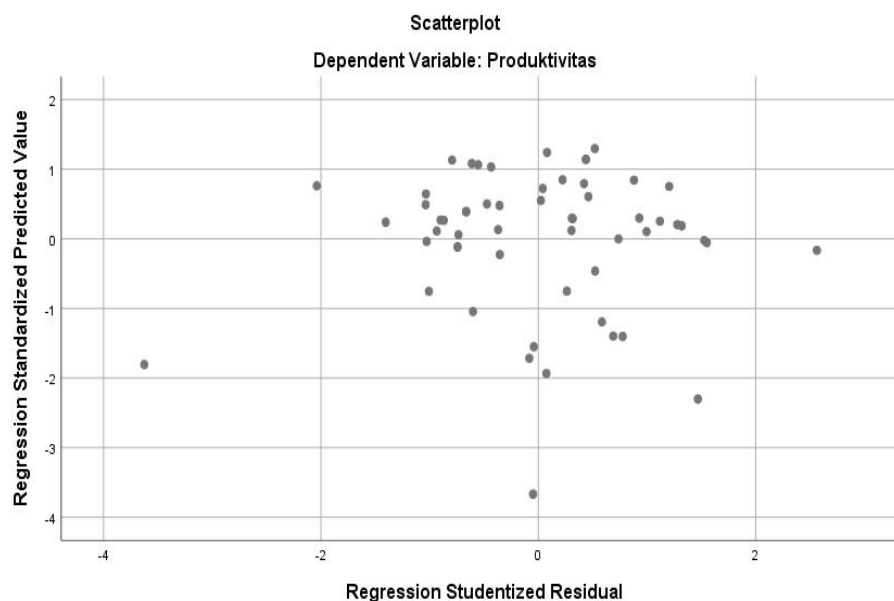
| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Disiplin Kerja | .181 | 5.529 |
| | Motivasi Kerja | .140 | 7.140 |
| | Semangat Kerja | .151 | 6.634 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah disiplin kerja $5,529 < 10$, motivasi kerja $7,140 < 10$ dan semangat kerja $6,634 < 10$, serta nilai *Tolerance* disiplin kerja $0,181 > 0,1$, motivasi kerja $0,140 > 0,1$ dan semangat kerja $0,151 > 0,1$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

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

6. Regresi Linear Berganda

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

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

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS

maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 4.47 Uji Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 1.183 | 1.216 |
| | Disiplin Kerja | .313 | .083 |
| | Motivasi Kerja | .363 | .089 |
| | Semangat Kerja | .281 | .097 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.47 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,183 + 0,312 X_1 + 0,363 X_2 + 0,281 X_3 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 1,183.
- b. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkatkan sebesar 0,313.
- c. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkatkan sebesar 0,363.
- d. Jika terjadi peningkatan semangat kerja sebesar 1, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkatkan sebesar 0,281.

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

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05%).

Tabel 4.48 Uji Parsial (Uji t)

| | Model | t | Sig. |
|---|----------------|--------------|-------------|
| 1 | (Constant) | .973 | .335 |
| | Disiplin Kerja | 3.780 | .000 |
| | Motivasi Kerja | 4.073 | .000 |
| | Semangat Kerja | 2.907 | .005 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

t_{hitung} sebesar 3,780 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,674 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 3,780 > t_{tabel} 1,674 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka dinyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

t_{hitung} sebesar 4,073 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,674 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 4,073 > t_{tabel} 1,674 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka dinyatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3) Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja

t_{hitung} sebesar 2,907 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,674 dan signifikan sebesar 0,005, sehingga t_{hitung} 2,907 > t_{tabel} 1,674 dan signifikan 0,005 < 0,05, maka dinyatakan semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

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

Tabel 4.49 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

| | Model | F | Sig. |
|---|------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 230.100 | .000 ^b |
| | Residual | | |
| | Total | | |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 230,100 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,78 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

c. Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.50 Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .964 ^a | .929 | .925 | 1.613 |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.05 di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,929. Untuk melihat menghitung koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasi sebesar 92,9%. Artinya variasi dari

produktivitas mampu dijelaskan sebesar 92,9% oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan semangat kerja sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 92,9\% = 7,1\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel disiplin kerja dapat dilihat nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar $3,780 > 1,674$ dan signifikan sebesar 0,000 sehingga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1 yaitu karyawan belum diberi sanksi hukuman yang tegas sehingga tingkat kehadiran tidak sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi menimbulkan disiplin kerja yang menurun. Disiplin kerja yang baik dapat menjadikan sikap karyawan yang patuh akan peraturan dan tidak melanggar dengan alasan pribadi. Dengan adanya disiplin yang baik tujuan organisasi dapat mudah terwujud, karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi maka cenderung cara kerjanya akan selalu membaik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti terdahulu yang

dilakukan oleh Majar Purnama (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jaya Motor Bandar Lampung.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel motivasi kerja dapat dilihat nilai t_{hitung} motivasi sebesar $4,073 > 1,674$ dan signifikan sebesar 0,000 sehingga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu karyawan belum mendapatkan kebutuhan fisik seperti penghargaan di suatu organisasi sehingga menimbulkan rendahnya motivasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi yang tinggi karyawan akan lebih memiliki semangat kerja yang tinggi serta dapat menciptakan hasil kerja yang baik, karyawan bekerja secara giat tanpa ada keinginan untuk bermalas-malasan dikarenakan tingginya motivasi didalam perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Sebaliknya jika seorang karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi maka seorang karyawan akan bermalas-malasan di perusahaan dan menimbulkan hasil produktivitas yang buruk. Hasil penelitian ini juga didukung oleh

peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Mardjandungjo (2013) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel disiplin kerja dapat dilihat nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar $2,907 > 1,674$ dan signifikan sebesar 0,005 sehingga semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu banyaknya tuntutan organisasi dan beban kerja yang berat sehingga karyawan merasa kelelahan saat bekerja menimbulkan rendahnya semangat kerja di perusahaan. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi maka produktivitas juga akan meningkat, sebaliknya dengan adanya semangat kerja yang rendah maka produktivitas juga akan menurun. Semangat kerja di suatu perusahaan sangat lah penting dikarenakan jika karyawan memiliki semangat yang tinggi maka pekerjaan seakan terasa mudah dan tidak adanya beban kerja yang berlebih karena karyawan merasa senang dalam melaksanakannya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh

peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Armelia R. Musak (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H4 yang berbunyi bahwa: “Disiplin kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 230,100 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,78 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja dapat meningkatkan produktivitas pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,313, nilai signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 3,780.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,363, nilai signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 4,073.
3. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,281, nilai signifikan sebesar 0,005 dan t_{hitung} sebesar 2,907.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 230,100. Dimana variabel motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

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

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus memperhatikan disiplin kerja seperti pimpinan harus dapat membuat contoh teladan terhadap bawahannya dan memiliki sanksi hukuman yang tegas sehingga para karyawan pada mematuhi disiplin kerja yang ada didalam perusahaan. Dengan adanya sanksi yang tegas seorang karyawan tidak akan semena-mena dalam melanggar aturan yang ada di perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat mudah teercapai.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk memperhatikan motivasi kerja dalam bekerja seperti kebutuhan individu yang tercukupi sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang ditanggung jawabi selama bekerja di perusahaan. Perusahaan harus memberikan penghargaan setiap hasil prestasi yang diraih karyawan sehingga karyawan merasa termotivasi dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk memperhatikan semangat kerja demi kepentingan perusahaan dengan selalu meningkatkan

kedisiplinan dan keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat misalnya mengurangi ketidakhadiran dalam menjalankan tugas dan selalu meningkatkan semangat untuk membangun kreatifitas karyawan masing-masing.

4. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan bagi manajemen PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk lebih memperhatikan disiplin kerja seperti balas jasa, teladan pimpinan, ketegasan, sanksi hukum tujuan dan kemampuan, hubungan kemanusiaan, keadilan jika seluruh aspek ini terpenuhi maka disiplin kerja akan meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan, kemudian motivasi kerja harus ditingkatkan seperti kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri. Jika semua aspek itu terpenuhi maka seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memiliki rasa semangat kerja yang baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ahmad Manajemen Sumber Daya Manusia,, Tohardi. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Alex S Nitisemo, 2012, Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena Ilmu, Jakarta.
- Alex S. Nitisemo, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Aliah, N. (2020). *The Role Of E-Filing In Improving Taxpayer Compliance In Indonesia. Accounting and Business Journal*, 2(1), 1-9.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Barus, M. D. B., & Hakim, A. (2020). Analisis Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika melalui Metode *Practice Rehearsal Pairs* pada Siswa SMA Al-Hidayah Medan. *Biormatika: Jurnal ilmiah fakultas keguruan dan ilmu pendidikan*, 6(1), 74-78.
- Chrisna, H. (2018). Analisis Manajemen Persediaan Dalam Memaksimalkan Pengendalian Internal Persediaan Pada Pabrik Sepatu Ferradini Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Chrisna, H., Karin, A., & Hasibuan, H. A. (2020). Analisis Sistem Dan Prosedur Kredit Kepemilikan Rumah (KPR) Dengan Akad Pembiayaan Murabahah Pada PT. BANK BRI Syariah Cabang Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(1), 156-166.

- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Dermawan, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fadly, Y. (2011). *An Analysis Of Main Character Conflicts In M.J. Hyland's Carry Me Down*.
- Handoko, 2013, *Manajemen ; Edisi kedua, Cetakan ketigabelas*, BPFE Yogyakarta.
Ravianto,2012, Binaman aksara Jakarta
- Handoko, T . Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hernawaty, H., Chrisna, H., & Noviani, N. (2020). Transaksi Valas Dalam Perspektif Konvensional Dan Syariah. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(1), 1-17.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *JUMANT*, 11(1), 67-80.
- Nasution, A. P. (2017). Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Alokasi Dana Desa, Bagi Hasil Pajak dan Retribusi Daerah dan Dana Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan Desa di Kecamatan Munte Kabupaten Karo.
- Nasution, D. A. D., & Ramadhan, P. R. (2019). Pengaruh Implementasi *E-Budgeting* Terhadap Transparansi Keuangan Daerah Di Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(1), 669-693.
- Nasution, N. A., & Sari, W. (2020). Pengaruh Ukuran Perusahaan (*Firm Size*) Dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 11(1), 76-83.

- Produktivitas dan Pengukuran, Gujarati, Damonar N 2013. *Dasar-dasar Ekonomerika jilid 1*. Erlangga : Jakarta.
- Ravianto, 2013, Produktivitas dan pengukuran, Jakarta: Lembaga sarana informasi.
- Rusiadi, et al. 2014. *Metode Penelitian, Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amous dan Lisrel Cetakan Kedua*. Medan : USU Press S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Saraswati, D. (2018). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Belanja Modal terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Dana Perimbangan sebagai Pemoderasi di Kabupaten/Kota Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 54-68.
- Saraswati, D. (2019). Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Ukuran Pemerintah Daerah, Leverage, Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 110-120.
- 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.
- Sari, M. N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Underpricing Saham pada Saat Initial Public Offering di Bursa Efek Indonesia.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siregar, O. K. (2019). Pengaruh Deviden Yield Dan Price Earning Ratio Terhadap Return Saham Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 Sub Sektor Industri Otomotif. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 60-77.
- Siswanto Wahyudi, Ariani Dewi, 2016. *Model Pembelajaran Menulis Cerita* Bandung: Reflika Aditama.

- Supraja, G. (2019). Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis AkruaL Dan Efektivitas Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 115-130.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Yordy Wisnu Kusuma. 2016 *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan C. V. F. A Management*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* : Vol. 5 No.2.
- Yunus, R. N. (2019). Kemampuan Menulis Argumentasi Dalam Latar Belakang Skripsi Mahasiswa Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 207-216.