

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, NON FISIK DAN  
KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK  
AREA MEDAN IMAM BONJOL**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : PUSPA ANGGRAINI**  
**NPM : 1605160209**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 30 September 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : PUSPA ANGGRAINI  
N P M : 1605160209  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, NON FISIK DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK AREA MEDAN IMAM BONJOL

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

(Dr. SYAIFUL BAHRU, M.AP.)

(DODY SALDEN CHANDRA, SE., M.M.)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, SE., M.M.)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Asoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

**N a m a** : PUSPA ANGGRAINI  
**NPM** : 1605160209  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH LINGKUNGAN FISIK NON FISIK DAN  
KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PT.BANK MANDIRI  
(PERSERO) TBK AREA MEDAN IMAM BONJOL

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 18 September 2021

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI S.E., M.M

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Puspa Anggraini  
NPM : 1605160209  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, NON FISIK DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK AREA MEDAN IMAM BONJOL**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Oktober 2021

Saya yang menyatakan



**PUSPA ANGGRAINI**

## ABSTRAK

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol**

**Puspa Anggraini**

Manajemen

Email : [puspaanggraini27@gmail.com](mailto:puspaanggraini27@gmail.com)

Rendahnya tingkat kepedulian terhadap suatu lingkungan kerja dan rendahnya keterampilan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Produktivitas yang baik belum tentu bisa dilakukan seseorang walaupun perusahaannya terbilang besar dan sumber daya manusia yang baik. Hal ini tentu dikarenakan faktor-faktor luar dan dalam yang tidak sesuai harapan. Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol merupakan salah satu hal yang penting dalam rangka mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara lingkungan kerja fisik, non fisik dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Sample yang digunakan berjumlah 88 karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol, penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Berdasarkan hasil uji pengujian secara parsial diperoleh  $t_{hitung} (3,717) > t_{tabel} (1,988)$  dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik non fisik terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh  $t_{hitung} (8,319) > t_{tabel} (1,988)$  dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji pengujian secara simultan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik non fisik dan keterampilan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik, Keterampilan, Produktivitas Kerja**

## **ABSTRACT**

### ***The Influence of Physical, Non-Physical Work Environment and Skills on Work Productivity of Employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan Area Imam Bonjol***

***Puspa Anggraini***

*Management*

Email : [puspaanggraini27@gmail.com](mailto:puspaanggraini27@gmail.com)

*The low level of concern for a work environment and low skills greatly affect employee work productivity. Good productivity can not necessarily be done by someone even though the company is fairly large and has good human resources. This is of course due to external and internal factors that are not as expected. Physical, Non-Physical Work Environment and Skills of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan Area Imam Bonjol is one of the important things in order to achieve a company's success. This study aims to examine the relationship between the physical work environment, non-physical and skills on the work productivity of employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan Area Imam Bonjol. This research is a quantitative research with data collection techniques using questionnaires. The sample used is 88 employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Medan Area Imam Bonjol, this study uses probability sampling. Based on the results of the partial test, it was obtained that  $t_{count} (3.717) > t_{table} (1.988)$  with a significant level ( $0.000 < 0.05$ ), that there was a significant influence between the non-physical physical work environment on work productivity. Based on the results of the partial test obtained  $t_{count} (8.319) > t_{table} (1.988)$  with a significant level ( $0.000 < 0.05$ ), that there is a significant effect between work skills on work productivity. Based on the results of the simultaneous test  $F_{count} > F_{table}$ , it means that  $H_0$  is rejected so it can be concluded that there is a significant influence between the non-physical physical work environment and skills on work productivity.*

***Keywords: Physical, Non-Physical Work Environment, Skills and Work Productivity***

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikumWarahmatullahiWabarakatuh**

Alhamdulillahrabbi'l'alamin, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis masih diberi kesehatan, kesempatan dan hidayah-Nya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol”**

Shalawat berangkaikan salam tidak lupa penulis curahkan kepada junjungan kita Rasulullah SAW yang telah membawa kita para umat manusia dari zaman yang belum ada apapun menuju zaman yang penuh dengan ilmu, penuh dengan teknologi dan penuh dengan segalanya sampai saat sekarang ini.

Dibalik penyelesaian Skripsi ini terdapat beberapa pihak yang telah membantu penulis mendukung penulis baik dari segi materil maupun non materil dan dari segi lainnnya. Untuk itu dalam Skripsi ini, secara khusus penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, Ayah Joko Kaskoro dan Ibu Zulmanita yang merupakan pahlawan hidup saya dan kebahagiaan saya sekaligus dua orang tokoh yang selalu menginspirasi, memotivasi, mendukung dan mendoakan penulis sehingga penulis InsyaAllah dapat menyelesaikan pendidikan dengan sebaik mungkin dan dengan hasil yang baik pula.

2. Bapak Dr. Agussani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si sebagai Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Susi Handayani S.E., M.M sebagai dosen pembimbing yang banyak berperan, berkontribusi dan mentransfer ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si selaku Serketaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
10. Sahabat yang sangat luar biasa Tara Febri Andani, Mefa Oktaviani Freshy Yuri, yang senantiasa menyemangati dan membantu penulis.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam tulisan Skripsi yang saya buat ini, semoga pembaca dapat memberikan kritikan dan saran sebagai bahan evaluasi bagi penulis. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang banyak dan bagi pihak manapun yang berkepentingan.

**Wassalamu'alaikumWarahmatullahiWabarakatuh**

Medan, Agustus 2021  
Penulis

**Puspa Anggraini**  
**NPM: 1605160209**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Produktivitas Kerja.....	10
2.1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	10
2.1.1.2. Tujuan Pengukuran Produktivitas Kerja .....	11
2.1.1.3. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja.....	12
2.1.1.4. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	12
2.1.1.5. Indikator Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	13
2.1.2. Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik.....	14
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	14
2.1.2.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik.....	16
2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	16
2.1.2.4. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	18
2.1.2.5. Unsur Lingkungan Kerja Non Fisik .....	18
2.1.2.6. Manfaat Lingkungan Kerja .....	19
2.1.2.7. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik .....	20
2.1.3. Keterampilan Kerja .....	20
2.1.3.1. Pengertian Keterampilan Kerja .....	20
2.1.3.2. Jenis-Jenis Keterampilan .....	22
2.1.3.3. Indikator Keterampilan Kerja.....	22
2.2. Kerangka Konseptual .....	23
2.3. Hipotesis.....	26

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	28
3.1. Jenis Penelitian.....	28
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	28
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.6. Teknik Analisis Data.....	40
 BAB 4 HASIL PENELITIAN .....	 47
4.1. Deskripsi Data .....	47
4.1.1. Karakteristik Identitas Responden .....	47
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
4.2. Analisis Data .....	57
4.2.1. Pengujian Hipotesis.....	57
4.2.1.1. Uji Asumsi Klasik .....	57
4.2.1.1.1. Uji Normalitas.....	57
4.2.1.1.2. Uji Multikolonieritas.....	59
4.2.1.1.3. Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.2.1.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
4.2.1.3. Uji Hipotesis.....	63
4.2.1.3.1. Uji Secara Parsial (Uji t) .....	63
4.2.1.3.2. Uji Secara Simultan (Uji F) .....	66
4.2.1.3.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	67
4.2.2. Pembahasan Temuan Penelitian.....	68
 BAB 5 PENUTUP .....	 72
5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran.....	73
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	73
 DAFTAR PUSTAKA .....	 74
 LAMPIRAN.....	 76

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Produktivitas Kerja.....	29
Tabel 3.2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik.....	30
Tabel 3.3. Indikator Keterampilan .....	31
Tabel 3.4. Rincian Waktu Penelitian.....	32
Tabel 3.5. Populasi Penelitian .....	33
Tabel 3.6. Skala Likert .....	34
Tabel 3.7. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik .....	36
Tabel 3.8. Uji Validitas Keterampilan .....	37
Tabel 3.9. Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	37
Tabel 3.10. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik .....	39
Tabel 3.11. Uji Reliabilitas Keterampilan .....	39
Tabel 3.12. Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja .....	39
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	49
Tabel 4.4. Skor Angket Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik .....	50
Tabel 4.5. Skor Angket Keterampilan .....	53
Tabel 4.6. Skor Angket Produktivitas Kerja .....	55
Tabel 4.7. Hasil uji Kolmogorov Smirnov .....	58
Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolonieritas .....	60
Tabel 4.9. Hasil Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.10. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).....	63
Tabel 4.11. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	66
Tabel 4.12. Koefisien Determinasi.....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 2.2. Kerangka Konseptual .....	25
Gambar 2.3. Kerangka Konseptual .....	26
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Parsial .....	45
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Simultan .....	46
Gambar 4.1. Grafik Histogram.....	58
Gambar 4.2. Hasil Uji Normal P-Plot .....	59
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	61
Gambar 4.4. Kriteria Pengujian Secara Parsial (Uji t) .....	64
Gambar 4.5. Kriteria Pengujian Secara Simultan (Uji F) .....	67

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	77
Lampiran 2 Kuisisioner .....	78
Lampiran 3 Tabulasi Kuisisioner dan Data Responden.....	84
Lampiran 4 Hasil Pengujian SPSS.....	96
Lampiran 5 Surat Menyurat .....	109

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Saat ini setiap perusahaan pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang terampil dan profesional. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya yang memiliki tanggung jawab yang tinggi, berintegritas dan mempunyai moral yang baik. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung dari dana perusahaan, teknologi ataupun sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung dengan aspek sumber daya manusianya.

Arianty et al. (2016, hal. 8) menyatakan bahwa “sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan”.

Khair (2017, hal. 18) “sumber daya manusia adalah suatu alur yang terdiri atas semua kegiatan yang berkaitan dengan kemajuan dan kesejahteraan yang diinginkan perusahaan”.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah alat atau aset yang dimiliki perusahaan dalam upaya memajukan perusahaan dan pencapaian perusahaan. Memajukan yang dimaksudkan disini adalah dalam melakukan perencanaan dan keberlangsungan perusahaan untuk sekarang dan dimasa yang akan datang.

Terlepas dari sumber daya manusia ada hal yang sangat penting bagi perusahaan yaitu adalah manajemen. Manajemen adalah hal yang paling dasar yang harus diperhatikan dalam perusahaan.

Manajemen harus ada setiap perusahaan karena manajemen lah yang mengatur dan mengelola perusahaan sehingga perusahaan mencapai tujuannya. Jika manajemen perusahaan buruk, maka sistem perusahaan tidak berjalan baik. Begitupun sebaliknya, jika manajemen perusahaan diatur dengan pemikiran yang matang dan mempertimbangkan segala risiko yang terjadi, maka perusahaan akan berjalan dengan baik dan stabil.

Daulay et al (2017, hal.6) “manajemen merupakan seni atau proses dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara berkesinambungan, yang terkait dengan pencapaian tujuan”.

Nickles dalam Daulay, et al (2017, hal. 6) “*management is the process used the accompalish organizational golas through planning, organizing, directing, and controlling people and other organizational resources.* Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya”

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, tujuan tersebut diantaranya adalah mendapatkan keuntungan yang dapat membantu tercapainya segala tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Setiap usaha yang dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari adanya tindakan dan tenaga kerja manusia. Manusia merupakan tenaga kerja yang paling inti dan paling besar kontribusinya terhadap keberhasilan perusahaan. Karena itu manusia tidak dapat digantikan fungsinya dengan apapun.

Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat melakukan dengan berbagai hal, salah satunya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja fisik, non fisik dan keterampilan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu. (Panjaitan, 2017)

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam bekerja salah satunya ialah lingkungan kerja. Sunyoto (2012, hal. 43) mendefinisikan “lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja”.

Wijayanto (2012, hal. 41) mengartikan “lingkungan kerja adalah internal stakeholders yang merupakan kelompok atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya internal stakeholders adalah anggota dari organisasi, di mana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka”.

Khair et al (2016, hal. 51) “Lingkungan adalah hal di luar subjek yang mempengaruhi subjek. Apabila subjeknya perusahaan, maka lingkungan adalah segala sesuatu yang di dalam perusahaan tersebut”.

Menurut Sedarmayanti et al (2009, hal. 26) “Lingkungan kerja fisik menurut yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Daulay et al (2017, hal. 44) Lingkungan fisik organisasi adalah sumber daya selain manusia yang dimiliki perusahaan dan menjadi faktor pendukung berjalannya sebuah aktivitas organisasi atau perusahaan. Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Sedarmayanti et al (2009, hal. 26) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah keterampilan kerja. Pada hakikatnya keterampilan merupakan yang bersifat individu yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Setiap karyawan akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada bidang pekerjaannya dan pengalamannya.

Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan dapat memberikan lebih banyak perhatian, ketelitian, semangat dan kreatifitas dalam

melaksanakan pekerjaannya yang akan mendorong untuk menghasilkan *output* yang lebih besar dengan kurun waktu tertentu sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Menurut As'ad (2017, hal. 3) “keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM)”. Ketika seorang karyawan mempunyai keterampilan yang bagus akan berdampak pada produktivitas yang dihasilkannya, sehingga bisa memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan.

Sedangkan menurut Wahyudi (2017, hal. 3) “keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain”. Demi mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka diperlukan karyawan yang memiliki tingkat keterampilan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan mutu produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan penelitian awal yang peneliti lakukan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol penulis menemukan yaitu kurangnya kepedulian terhadap lingkungan sekitar tempat kerja. Hal ini dibuktikan dengan seringnya karyawan mencium bau yang tidak sedap di area lingkungan kerja, serta kertas-kertas surat yang tidak tersusun secara rapi sehingga membuat karyawan kurang nyaman dan kurang fokus dalam bekerja karena terganggu dengan ketidaknyamanan tersebut.

Selanjutnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan keterampilan kerja masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya bisa *handle* pekerjaan rekan kerjanya bila rekan kerjanya tersebut berhalangan hadir, sehingga pekerjaan menjadi tumpang tindih dan beberapa karyawan yang belum sepenuhnya totalitas dalam bekerja sehingga banyaknya pekerjaan yang hasilnya kurang memuaskan.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepedulian karyawan terhadap lingkungan kerja masih rendah
2. Kurangnya inisiatif individu karyawan dalam mengerjakan pekerjaan
3. Masih adanya karyawan yang tidak mengikuti briefing dan rapat pada pagi hari
4. Kurangnya keterampilan karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan
5. Kurangnya pemanfaatan waktu sehingga terkadang pekerjaan tertunda

## **1.3. Batasan Masalah**

Dengan kemampuan dan keterbatasan waktu yang dimiliki agar terfokus dalam pembahasannya, maka penelitian ini perlu membatasi permasalahannya. Berdasarkan identifikasi masalah, maka untuk memperjelas arah penelitian,

penulis membatasi permasalahan dengan mengangkat permasalahan mengenai lingkungan kerja fisik, non fisik dan keterampilan.

Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik menjadi salah satu tolak ukur apakah seorang karyawan tersebut mampu bekerja dengan baik, dan dapat menjadi panutan di perusahaan tersebut. Keterampilan juga menjadi factor penting dalam produktivitas kerja. Berbeda keterampilan yang dimiliki setiap karyawan berbeda pula tingkat penempatan mereka. Penempatan karyawan yang benar sesuai dengan keterampilan mereka merupakan hal yang paling penting dilakukan perusahaan untuk melihat kelebihan mereka.

Sedangkan untuk objek penelitian, penulis memfokuskan objek penelitian ini pada karyawan lantai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja fisik, non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol?
2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol?

3. Apakah lingkungan kerja fisik, non fisik dan keterampilan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik, non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, non fisik dan keterampilan secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan fisik, non fisik dan

keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

2. Manfaat praktis, sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi produktivitas kerja karyawan terkait dengan lingkungan fisik, non fisik dan keterampilan kerja karyawan yang tinggi untuk masa kini dan masa yang akan datang.
3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.
4. Manfaat bagi perusahaan, untuk membantu pihak manajemen dalam meningkatkan kebersihan lingkungan dan meningkatkan keterampilan karyawan, serta memberi masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap peraturan perusahaan yang telah diterapkan.
5. Manfaat bagi peneliti, sebagai pengabdian mahasiswa tingkat akhir dan untuk menguji kualitas diri. Juga sebagai referensi terhadap mahasiswa yang akan sampai tahap penyusunan skripsi yang akan datang.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Produktivitas Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Saat ini hampir semua lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan pasti dijaga kebersihannya sebaik mungkin, agar karyawan yang bekerja merasa nyaman. Lingkungan kerja merupakan hal yang kerap kali dibahas dalam masalah di perusahaan karena hal inilah yang menggambarkan perilaku karyawan apakah mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. (Panjaitan, 2017)

Yuniarsih dan Suwatno (2008, hal. 156) produktivitas kerja karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Menurut Sunyoto secara filosofi, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan terhadap sesuatu. Nurhasanah (2019, hal. 36)

Dari penjelasan mengenai produktivitas kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang memberikan *feedback*

atau timbal balik terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan. Produktivitas kerja yang baik sangat penting untuk dijadikan suatu tolak ukur karyawan dalam mencapai target pekerjaannya. Dengan adanya produktivitas kerja yang baik seseorang dapat mengontrol pemasukan dengan pengeluaran dalam pekerjaan.

Sesuai dengan pendapat Greeberg dalam Yuniarsih dan Suwatno (2008, hal. 157) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu.

### **2.1.1.2. Tujuan Pengukuran Produktivitas Kerja**

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Produktivitas selalu memiliki tujuan di setiap bagian yang ada. Berikut tujuan produktivitas yang dapat diukur

1. Menentukan jenis rasio mana yang digunakan dan diantaranya banyak macam produktivitas nilai.
2. Melakukan penilaian efisiensi konversi sumber daya.
3. Perencanaan sumber-sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.
4. Mengorganisasi tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan.

5. Perencanaan target tingkat produktivitas baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang
6. Menciptakan tindakan kompetitif berupa upaya-upaya peningkatan produktivitas terus menerus.

#### **2.1.1.3. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja**

Ada beberapa manfaat penilaian produktivitas kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### **2.1.1.4. Factor-Factor Produktivitas Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang akan membuat seseorang lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Pandji

Anoraga (2005, hal. 56-60) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja
10. Disiplin kerja yang keras. (Rismayadi, 2016)

#### **2.1.1.5. Indikator Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dalam produktivitas kerja terdapat indikator-indikator yang mempengaruhinya Menurut Sutrisno (2011), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yang mempengaruhinya antara lain : 1) kemampuan, 2) meningkatkan hasil yang ingin dicapai, 3) semangat kerja, 4) pengembangan diri, 5) mutu, 6) efisiensi. Adapun penjelasan mengenai indikator tersebut adalah sebagai berikut :

##### 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki

serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4) Pengembangan diri

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

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.(Panjaitan, 2017)

## **2.1.2. Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik**

### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Berbicara mengenai lingkungan tentu sudah tidak asing ditelinga. Lingkungan merupakan cerminan diri kita terhadap segala sesuatu yang kita lakukan. Lingkungan sangat berpengaruh bagi seseorang untuk menjadi lebih baik dan lebih terfokus dalam bekerja. Lingkungan kerja berkaitan dengan tingkat atau

hasil akhir dari suatu pekerjaan yang kita lakukan, bagaimana seseorang itu dapat mencerminkan perilakunya sesuai lingkungan yang ditempatinya.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang paling dekat dengan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang berada di sekitar karyawan yang dihubungkan dengan terjadinya perubahan psikologis dalam diri karyawan yang bersangkutan. (Norianggono et al., 2017)

“Lingkungan kerja perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan faktor-faktor ekstern yang dapat mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya”. Senata et al (2014)

Sedarmayanti dalam Panjaitan (2017, hal. 1) menyatakan bahwa “lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang berbentuk fisik dan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. (Noorainy, 2017). Menurut Gie dalam Norianggono, et al (2000:210) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja.

“Lingkungan fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan fisik yang tidak

membahayakan serta menyenangkan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk tetap tinggal di organisasi”. (Sukanto, 2013)

### **2.1.2.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Robbin (2002:318) antara lain: 1) ukuran ruang kerja, 2) pengaturan ruang kerja, 3) privasi. Adapun penjelasan mengenai factor tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1. Ukuran Ruang Kerja**

Ukuran ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

#### **2. Pengaturan Ruang Kerja**

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat memengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

#### **3. Privasi**

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an sekat-an fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat di pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit. (Sudaryo et al 2018, hal. 49-50)

### **2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Indikator di dalam lingkungan kerja fisik meliputi sebagai berikut:

#### **1. Penerangan**

Penerangan yang cukup akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan

tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari

## 2. Warna

Moekijat (2002) mengatakan warna tidak hanya mempercantik lingkungan fisik tempat kerja tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan.

## 3. Udara

Budiyanto (1991) mengatakan pertukaran udara yang cukup dalam ruangan menyebabkan kesegaran fisik pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan dari pegawai.

## 4. Suara

Menurut Budiyanto (1991) suara bising yang keras, tajam dan tidak terduga adalah penyebab gangguan yang kerap dialami pekerja tulis menulis. Gangguan ini seringkali didiamkan saja walaupun tindakan perbaikan yang sederhana dapat dilakukan apabila waktu dan pikiran diluangkan untuk masalah itu.

## 5. Musik

Menurut Moekijat (2002) musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik.

#### **2.1.2.4. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Selain lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya ada juga lingkungan non fisik yang berasal bukan dari fisik di lingkungan kantor perusahaan seperti hubungan sosial, perlakuan pimpinan dan imbalan yang mungkin mengakibatkan mempengaruhi pekerjaan karyawan.

Menurut Wursanto (2009) menyebutkan sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar yang bersifat non fisik. Lingkungan semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. (Sukanto, 2013).

Menurut Sedarmayanti (2011:31) menyatakan “Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.(Noorainy, 2017)

#### **2.1.2.5. Unsur Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menilai lingkungan kerja non fisik tidak mengenai kemampuan yang dimiliki tetapi kepada lingkungan yang mendukung untuk meningkatkan kemampuan pekerja diperusahaan. Dalam menilai lingkungan kerja baik di dalam

maupun diluar perusahaan itu baik atau tidak maka dapat dilihat berdasarkan beberapa unsur penilaian.

Unsur penilaian menurut Sedarmayanti (2011:21) yang menjadi pendukung lingkungan kerja non fisik antara lain, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan ataupun hubungan dengan bawahan sebagai berikut:

1. Cerminan Perusahaan

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.

2. Lingkungan Kerja Yang Kondusif

Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

3. Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.(Noorainy, 2017)

#### **2.1.2.6. Manfaat Lingkungan Kerja**

Didalam lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan pastinya terdapat sebuah manfaat yang dapat dirasakan oleh para karyawan. Menurut Ishak dan Tanjung (2003) mengenai manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan keinginan bekerja, sehingga produktivitas dan prestasi karyawan meningkat. Berikut manfaat lingkungan kerja :

1. Pekerjaan bisa selesai dengan cepat dan tepat  
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan dalam waktu yang sudah ditentukan
2. Prestasi kerja akan langsung dilihat oleh individu yang bersangkutan dan tidak memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian akan membuat karyawan semangat bekerja

#### **2.1.2.7. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik**

Wursanto (2009) menyatakan kajian tentang lingkungan non fisik sebagaimana bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal pembentukan dan pengusahaan sikap, indikator pentingnya adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan
2. Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan yang manusiawi.
5. Perasaan aman baik didalam dinas maupun diluar dinas
6. Hubungan sosial yang serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan
7. Perlakuan yang adil dan objektif

#### **2.1.3. Keterampilan Kerja**

##### **2.1.3.1. Pengertian Keterampilan Kerja**

Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Keterampilan tersebut bisa berupa

kemampuan karyawan dalam penggunaan peralatan perusahaan agar memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Keterampilan menjadi hal yang sangat mendasar yang diinginkan perusahaan terhadap karyawannya. Ini mungkin menjadi salah satu tolak ukur dari pemberian gaji yang dilakukan oleh perusahaan.

Keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM).(Nurhasanah, 2019). Triton dalam Ulum yang mengatakan bahwa keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang sering kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus.(Ulum et al., 2018)

Sedangkan menurut Wahyudi dalam Syahdan (2017:3) keterampilan kerja adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain. Sehingga keterampilan kerja merupakan hal yang bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya.(Nurhasanah, 2019)

Menurut Bambang Wahyudi (2002:33) yaitu keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek.(Sari, 2016)

Panji Anoraga dan Janti Soegiastuti (2000:192) “Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, salah satunya adalah keterampilan kerja.

Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/ juknis atau instruksi dari atasan".(Wiranti, 2016)

### **2.1.3.2. Jenis-Jenis Keterampilan**

Menurut Robert L. Katga dalam Daulay et al (2017, hal. 13) seorang pendidik dan manajer perusahaan telah menentukan tiga jenis dasar keterampilan yaitu :

1. Keterampilan tehniks atau *technical skill*, adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat prosedur dan teknik suatu bidang khusus.
2. Keterampilan manusiawi atau *human skill*, adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain dan mendorong orang lain, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Keterampilan konseptual atau *conceptual skill*, adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasi dan memadukan semua kepentingan dan kegiatan organisasi. Ini mencakup kemampuan manajer untuk melihat organisasi secara keseluruhan dan memahami bahwa bagian-bagian organisasi saling tergantung satu sama lain.(Daulay et al., 2017, hal.13-14)

### **2.1.3.3. Indikator Keterampilan Kerja**

Indikator penilaian menurut Robbins dalam Ibrahim (2018) mengatakan keterampilan dibagi menjadi 4 kategori yaitu: 1) *Basic Literacy Skill*, 2) *Technical Skill* 3) *Interpersonal Skill*, 4) *Problem Solving*. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. *Basic Literacy Skill* (keterampilan dasar): Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
2. *Technical Skill* (keterampilan teknis): Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.
3. *Interpersonal Skill* (keterampilan interpersonal): Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.
4. *Problem Solving* (penyelesaian masalah): Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaannya. (Nurhasanah, 2019)

## **2.2. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian adalah bagaimana teori dapat berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang ingin dibahas. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan sintesa antara berbagai variabel yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

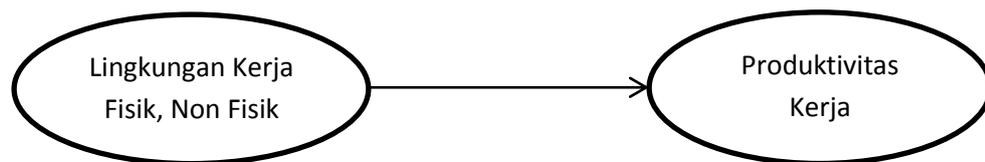
### **2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja fisik, non fisik di dalam suatu lingkungan perusahaan merupakan cerminan perilaku dan kebiasaan yang dimiliki oleh karyawan, dimana

kebiasaan itu harus diterapkan di dalam seluruh bagian perusahaan dan diterapkan oleh seluruh karyawan di perusahaan.

Apabila lingkungan kerja karyawan kurang kondusif karena lingkungan kerja yang kurang memenuhi standar maka karyawan pasti akan merasakan suasana kerja yang kurang membangkitkan suasana hati. Untuk itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani, 2018; Desmoda, 2016), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



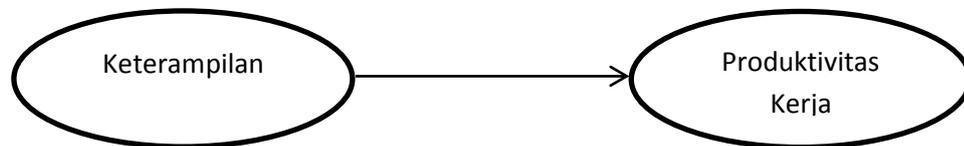
**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

### **2.2.2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja**

Keterampilan kerja secara teknis berhubungan dengan fasilitas kerja, yaitu mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja. Dengan adanya keterampilan kerja maka nelayan mampu menggunakan fasilitas kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya secara efisien.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasanah, 2019; Anoraga dan Soegiastuti, 2000:193), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah keterampilan, keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan,

keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus, dan lain-lain.



**Gambar 2.2. Kerangka Konseptual**

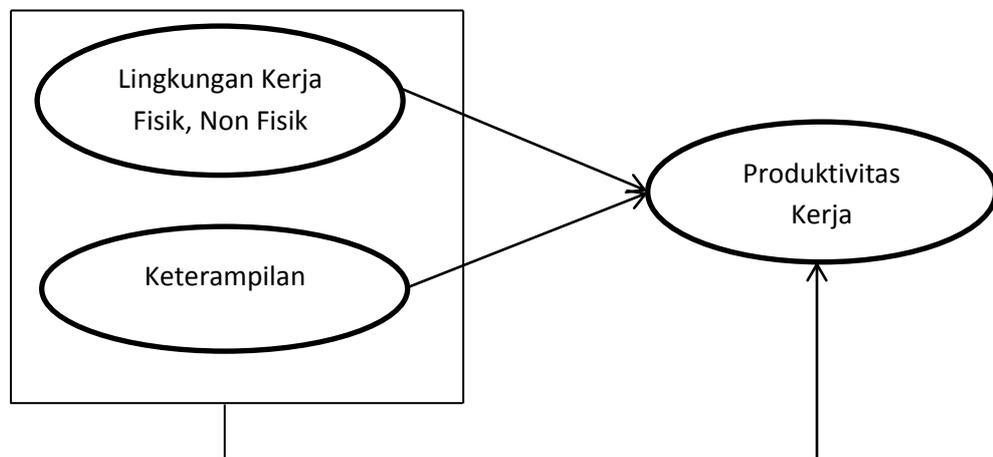
### **2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dikatakan perusahaan berhasil jika perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Lingkungan dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan menyebabkan karyawan tersebut stres dan kinerja karyawan akan menurun sehingga menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai tujuannya.

Keterampilan kerja karyawan akan terasah apabila karyawan sering berlatih atau sering melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Triton (2009) yang mengatakan bahwa keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang sering kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus.

Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam bekerja karena karyawan yang memiliki keterampilan yang baik akan menjembatani karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan suatu produk dengan kuantitas yang besar tanpa mengurangi kualitas dari suatu produk tersebut dan produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Begitupun sebaliknya. (Ulum et al., 2018)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartawan dan Lemiyana (2019, hal .48) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, non fisik mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan keterampilan disimpulkan bahwa keterampilan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.



**Gambar 2.3. Kerangka Konseptual**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat

pernyataan. Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik, non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.
2. Keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol
3. Lingkungan kerja fisik, non fisik dan keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dari ketiga variabel yang diteliti menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016, hal. 14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### 3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur atau mempermudah pemahaman dalam membahas suatu penelitian, sesuai dengan judul penelitian maka terdapat tiga variabel penelitian. Berdasarkan hipotesis yang akan di uji, maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel *independent* (bebas) dan variabel *dependent* (terikat), adapun variabel tersebut adalah sebagai berikut:

### 3.2.1. Produktivitas Kerja (*Variabel Dependent*)

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menjelaskan hubungan antara hasil yang diperoleh dengan sumber tenaga yang dimiliki untuk menyeimbangkan hasil tersebut.

Menyeimbangkan yang dimaksud adalah seimbang mengelola antara sumber daya manusia dengan hasil yang diperoleh dari sumber daya manusia tersebut.

Adapun indikator penilaian dalam mengukur produktivitas kerja seseorang antara lain sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Indikator Produktivitas Kerja**

Variabel Terikat	Definisi	Indikator
Produktivitas Kerja	Produktivitas diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses.	1. Kemampuan
		2. Meningkatkan hasil yang dicapai
		3. Semangat kerja
		4. Pengembangan diri
		5. Efisiensi

Sumber: Panjaitan (2017)

### 3.2.2. Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik (*Variabel Independent*)

Lingkungan kerja merupakan cerminan perilaku dari hasil pekerjaan seseorang dalam bekerja diperusahaan sehingga apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut mendukung dan nyaman untuk melakukan pekerjaan maka karyawan pasti akan betah mengerjakan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada diperusahaan maka umumnya semakin baik pula hasil pekerjaan yang didapatkan.

Adapun indicator dalam menilai lingkungan kerja fisik, non fisik dalam perusahaan antara lain sebagai berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Indikator Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik**

Variabel Bebas	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik ( $X_1$ )	Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun bawahan	1. Penerangan
		2. Warna
		3. Udara
		4. Suara
		5. Musik
		6. Pengawasan
		7. Suasana kerja
		8. Sistem pemberian imbalan
		9. Perlakuan yang manusiawi
		10. Aman
		11. Hubungan yang harmonis
		12. Adil

Sumber: Noorainy (2017), Fitriani et al. (2018, hal.119)

### 3.2.3. Keterampilan (Variabel Independent)

Keterampilan adalah kelebihan seseorang yang didapat dari pengalaman dari berbagai sumber yang membuat seseorang tersebut mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mudah karena keterampilannya bekerja dibidang tersebut. Keterampilan seseorang biasanya menempatkannya pada posisi tertentu yang dikuasainya di perusahaan. Semakin banyak keterampilan yang dimiliki seorang semakin banyak pula pekerjaan yang akan didapat dan semakin tinggi pendapatan yang diperoleh dari perusahaan.

Sekarang ini perusahaan lebih memilih karyawan yang banyak pengalaman dan banyak keterampilan yang bisa menguasai lebih dari satu bidang saja. Agar lebih memudahkan perusahaan dalam mengambil langkah yang tepat dan cepat bagi perusahaan.

Adapun indicator untuk mengukur keterampilan seseorang di dalam perusahaan antara lain sebagai berikut:

**Tabel 3.3.**  
**Indikator Keterampilan**

Variabel Bebas	Definisi	Indikator
Keterampilan ( $X_2$ )	Keterampilan kerja didefinisikan sebagai kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/ juknis atau instruksi dari atasan.	1. <i>Basic Literacy Skill</i> (keterampilan dasar)
		2. <i>Technical Skill</i> (keterampilan teknis)
		3. <i>Interpersonal Skill</i> (keterampilan interpersonal)
		4. <i>Problem Solving</i> (penyelesaian masalah)

Sumber: Wiranti (2016)

### 3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol yang beralamat Jl. Imam Bonjol No.7 Medan, Sumatera Utara.

#### 3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2020 sampai dengan bulan Juli 2021, dengan rincian kegiatan penelitian tersebut dibawah ini.

**Tabel 3.4.**  
**Rincian dan Waktu Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																				
		April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2021				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Survey Pendahuluan			■	■																	
2	Identifikasi Masalah					■	■															
3	Pembuatan proposal						■	■	■													
4	Penyusunan Instrumen Penelitian (Angket)									■												
5	Penyebaran Kuesioner										■	■										
6	Pengumpulan Data											■	■									
7	Pengelolaan Data												■	■	■							
8	Analisis Data																	■	■			
9	Penyusunan Skripsi																	■	■	■		
10	Sidang Meja Hijau																					■

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Sugiyono (2012, hal. 117) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol yang berjumlah 97 orang.

**Tabel 3.5.**  
**Populasi Penelitian**

No.	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1.	Business Area	11
2.	Support Area	15
3.	Consumer Loan	24
4.	Teller	8
5.	Customer Service (CS)	9
6.	Micro Banking Cluster	24
7.	Cabang	6
Jumlah		97

Sumber : PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Medan Imam Bonjol

### 3.4.2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 118) mendefinisikan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sample Probability Sampling dimana mungkin saja semua populasi bisa menjadi sampel. Namun, dikarenakan ada beberapa hambatan pada beberapa sampel maka sampel pada penelitian ini jumlah sampel menjadi 88 orang.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (*Interview*), wawancara yang penulis lakukan adalah wawancara tidak terstruktur dengan objek penelitiannya adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Medan Imam Bonjol.
2. Dokumentasi, teknik dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi tertulis. Yaitu mengumpulkan data yang dibutuhkan dan berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan dan absensi karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Medan Imam Bonjol
3. Angket (*Questioner*), angket ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Medan Imam Bonjol.

Lembar kuesioner yang diberikan kepada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberikan skor nilai :

**Tabel 3.6.**  
**Penilaian Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Mutholib (2016)

Selanjutnya data angket yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut diuji apakah sudah cukup layak digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas. Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah program komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* yang

terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini dilakukan dengan bentuk pengujian sekali jalan atau *single trial administration* yang merupakan pendekatan dengan cara menyebarkan angket kepada responden dan tidak melakukan pendekatan ulang.

### 1. Uji Validitas

Juliandi et al (2014) menyatakan bahwa “Validitas memiliki nama lain seperti shahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar”.

Prinsip validitas adalah kecermatan data dan ketelitian instrumen dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

#### a. Tujuan Melakukan Pengujian Validitas

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### b. Rumusan Statistik untuk pengujian validitas

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

$r$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\Sigma y$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\Sigma x^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\Sigma y^2)$  = Jumlah kadrat pengamatan variabel Y

$(\Sigma x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\Sigma y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\Sigma xy$  = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

c. Kriteria pengujian validitas instrumen

- 1) Tolak  $H_0$  atau terima  $H_a$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed <  $\alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  atau tolak  $H_a$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >  $\alpha 0,05$ ).

**Tabel 3.7.**

**Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik ( $X_1$ )**

No Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,608	0,000 < 0,005	Valid
2	0,651	0,000 < 0,005	Valid
3	0,770	0,000 < 0,005	Valid
4	0,826	0,000 < 0,005	Valid
5	0,870	0,000 < 0,005	Valid
6	0,878	0,000 < 0,005	Valid
7	0,810	0,000 < 0,005	Valid
8	0,725	0,000 < 0,005	Valid
9	0,742	0,000 < 0,005	Valid
10	0,567	0,000 < 0,005	Valid
11	0,645	0,000 < 0,005	Valid
12	0,659	0,000 < 0,005	Valid
13	0,870	0,000 < 0,005	Valid
14	0,770	0,000 < 0,005	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Dari 14 instrumen pernyataan yang diajukan mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik, semua pernyataan dinyatakan valid. Maka, seluruh instrument dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas.

**Tabel 3.8.**  
**Uji Validitas Variabel Keterampilan (X<sub>2</sub>)**

No Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,757	0,000 < 0,005	Valid
2	0,844	0,000 < 0,005	Valid
3	0,864	0,000 < 0,005	Valid
4	0,722	0,000 < 0,005	Valid
5	0,789	0,000 < 0,005	Valid
6	0,653	0,000 < 0,005	Valid
7	0,678	0,000 < 0,005	Valid
8	0,706	0,000 < 0,005	Valid
9	0,722	0,000 < 0,005	Valid
10	0,705	0,000 < 0,005	Valid
11	0,706	0,000 < 0,005	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Dari 11 instrumen pernyataan yang diajukan mengenai Keterampilan, semua pernyataan dinyatakan valid. Maka, seluruh instrument dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas.

**Tabel 3.9.**  
**Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

No Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,743	0,000 < 0,005	Valid
2	0,816	0,000 < 0,005	Valid
3	0,653	0,000 < 0,005	Valid
4	0,747	0,000 < 0,005	Valid
5	0,688	0,000 < 0,005	Valid
6	0,699	0,000 < 0,005	Valid
7	0,797	0,000 < 0,005	Valid
8	0,783	0,000 < 0,005	Valid
9	0,797	0,000 < 0,005	Valid
10	0,814	0,000 < 0,005	Valid
11	0,727	0,000 < 0,005	Valid
12	0,783	0,000 < 0,005	Valid
13	0,554	0,000 < 0,005	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Dari 13 instrumen pernyataan yang diajukan mengenai Produktivitas Kerja, semua pernyataan dinyatakan valid. Maka, seluruh instrument dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas.

## 2. Uji Reliabilitas

Realibilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan. (Juliandi et al., 2014) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi”.

### a. Tujuan Melakukan Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach Alpha.

### b. Rumus Statistic Untuk Pengujian Reliabilitas

$$r = \left[ \frac{K}{(K - 1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

$k$  = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir pernyataan

$\sigma_1^2$  = Varians total

### c. Kriteria Pengujian Reliabilitas

- 1) Jika nilai cronbach alpha  $> 0.6$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).

- 2) Nilai koefisien reliabilitas (cronbach alpha)  $< 0,6$  maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

**Tabel 3.10.**  
**Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik ( $X_1$ )**  
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	14

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* adalah  $0,930 > 0,6$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang di uji tersebut reliable atau dapat dipercaya.

**Tabel 3.11.**  
**Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan ( $X_2$ )**  
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	11

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* adalah  $0,913 > 0,6$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang di uji tersebut reliable atau dapat dipercaya.

**Tabel 3.12.**  
**Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**  
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	13

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* adalah  $0,926 > 0,6$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang di uji tersebut reliable atau dapat dipercaya.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Sedangkan Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 3.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2017, hal. 305) menyatakan bahwa “analisis regresi ganda digunakan bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor yang mempengaruhi”.

Dalam penelitian ini digunakan regresi berganda untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel bebas ( $X_1$ / Lingkungan Fisik, Non Fisik) terhadap variabel terikat ( $Y$ / Produktivitas Kerja) dan variabel bebas ( $X_2$ /Keterampilan) terhadap variabel terikat ( $Y$ / Produktivitas Kerja), dengan menggunakan persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

$Y$  = Perilaku Keuangan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Angka arah Koefesien Regresi

$X_1$	= Pengalaman Keuangan
$X_2$	= Tingkat Pendapatan
$\epsilon$	= Standar Error

Dalam melakukan analisis regresi terdapat persyaratan untuk melakukannya yaitu dengan uji asumsi klasik. Maka ada beberapa uji asumsi klasik yang harus peneliti penuhi untuk bisa menggambarkan regresi berganda, yaitu sebagai berikut:

a). Uji Normalitas

Gurajat (2003) dan Santoso (2000) dalam buku Juliandi et al (2014, hal.160) menyatakan bahwa “menguji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak”.

Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji Kolmogorov Smirnov ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antar variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji apakah residual berdistribusi normal adalah uji statistik non parametik Kolmogorov Smirnov (K-S) dengan membuat hipotesis:

- (a)  $H_0$  = data residual yang berdistribusi normal
- (b)  $H_1$  = data residual yang berdistribusi tidak normal.

Maka ketentuan untuk uji Kolmogorov Sminorv ini sebagai berikut:

- (a) Asymp. Sig (2-tailed)  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusikan normal.
- (b) Asymp. Sig (2-tailed)  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusikan tidak normal.

## 2) Uji Normal P-Plot of *Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat, apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi klasik.

## b). Uji Multikolonieritas

Gurajat (2003), Santoso (2000) dan Arief (1993) dalam buku Juliandi et al (2014, hal.161) menyatakan bahwa “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai kolerasi antar variabel bebas”.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilai nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 10. Pendeteksian terhadap

Multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat (*Varian Inflating Factor/VIF*) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila  $VIF > 10$ , maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius.
- 2) Bila  $VIF < 10$ , berarti tidak dapat masalah multikolinieritas yang serius.

c). Uji Heteroskedastisitas

Gurajat (2003) dan Arief (1993) dalam buku Juliandi et al (2014, hal.161) menyatakan bahwa “Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain”.

Jika varian residual dari satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.2. Uji Hipotesis

1. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Sugiyono (2017, hal.184) menyatakan bahwa untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :

$$t = \frac{\sqrt{n-2} \cdot r}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t table

$r^2$  = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

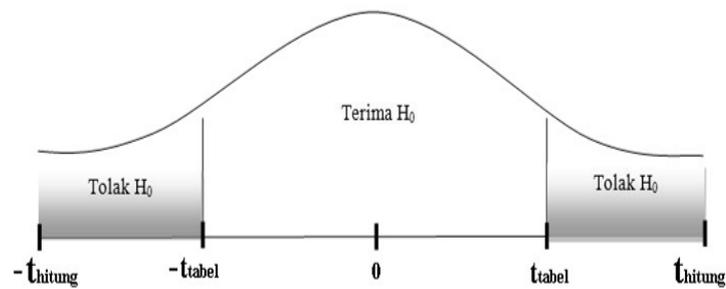
- a. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima.
- b. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak.

1) Bentuk Pengujian:

- (a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- (b)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria Pengambilan Keputusan

- (a)  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq -t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , Pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-2$
- (b)  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



**Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis**

## 2). Uji secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen dengan rumus F sebagai berikut:

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

Keterangan :

- F<sub>h</sub> = Nilai F hitung
- R = Koefisiensi korelasi ganda
- K = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah sampel

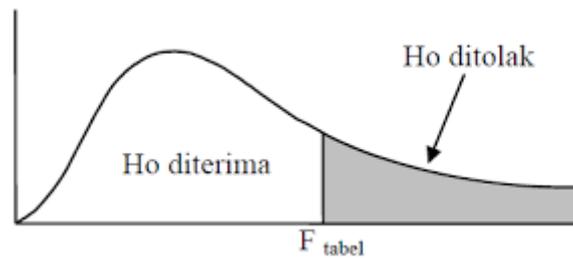
### 1) Bentuk Pengujian

- (a) H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik, Keterampilan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja
- (b) H<sub>a</sub>: Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik, Keterampilan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja

### 2) Kriteria Pengujian

- (a) Tolak H<sub>0</sub> apabila : F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau -F<sub>hitung</sub> < -F<sub>tabel</sub>

(b) Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



**Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis**

### 3.6.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

Menurut Kuncoro (2013) koefisien determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika D mendekati nol (0), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah
- b. Jika D mendekati satu (1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Deskripsi Data

Penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 14 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik ( $X_1$ ), 11 pertanyaan untuk variabel Keterampilan ( $X_2$ ) dan 13 pertanyaan untuk Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* sehingga sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan 88 karyawan tetap PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol.

Hasil data angket penelitian yang disebarakan kemudian diberikan nilai dengan dengan metode *Skala Likert* dan kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS. Ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  (Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan) maupun variabel terikat  $Y$  (Produktivitas Kerja). Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut dibawah ini.

##### 4.1.1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

**Tabel 4.1.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	44	50.0	50.0	50.0
Valid Perempuan	44	50.0	50.0	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan data tabel 4.1. menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian sama banyaknya yaitu laki-laki sebanyak 44 orang (50,0%) dan perempuan sebanyak 44 orang (50.0%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki dan perempuan sama banyaknya di Bank Mandiri Area MIB.

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 30 Tahun	38	43.2	43.2	43.2
31 - 40 Tahun	31	35.2	35.2	78.4
Valid 41 - 50 Tahun	9	10.2	10.2	88.6
51 - 60 Tahun	10	11.4	11.4	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan data tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik usia responden dalam penelitian mayoritas berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 38 orang (43,2%), minoritas sebanyak 9 orang yang berusia 41-50 tahun (10,2%) dan usia 31-40 tahun sebanyak 31 orang, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan di Bank Mandiri Area MIB memiliki selisih usia yang tidak terlalu jauh sehingga memungkinkan pekerjaan yang saling berkaitan dapat di tangani,

pengalaman pekerjaan setiap karyawan tidak berbeda jauh baik karyawan muda maupun karyawan senior.

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Tahun	13	14.8	14.8	14.8
2-4 Tahun	37	42.0	42.0	56.8
3-4 Tahun	7	8.0	8.0	64.8
5-7 Tahun	21	23.9	23.9	88.6
>8 Tahun	10	11.4	11.4	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan data tabel 4.3 menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan lama bekerja mayoritas 2-4 tahun yaitu sebanyak (42.0%) lamanya bekerja dan minoritas ada sebanyak 3-4 tahun yaitu sebanyak (8.0%) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir separuh karyawan belum terlalu lama bekerja sehingga memungkinkan tidak adanya karyawan tidak dapat menghandle pekerjaan karyawan lain karena belum mengetahui cara kerja karyawan dengan yang lebih lama bekerja di perusahaan.

#### **4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian**

##### **4.1.2.1. Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik ( $X_1$ )**

Deskripsi atau penyajian data dari variabel Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik yang dirangkum di dalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4.**  
**Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Fisik, Non Fisik (X<sub>1</sub>)**

No	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa cahaya diruangan sudah baik untuk bekerja	0 (0%)	4 (4,5%)	23 (26,1%)	22 (25,0%)	39 (44,3%)
2	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat saya bekerja sudah memebuhi standar	1 (1,1%)	1 (1,1%)	14 (15,9%)	27 (30,7%)	45 (51,1%)
3	Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja berbincang-bincang di ruangan tempat kerja	2 (2,3%)	9 (10,2%)	18 (20,5%)	24 (27,3%)	35 (39,8%)
4	Saya merasa suasana yang ada di tempat kerja saya terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising	0 (0%)	3 (3,4%)	10 (11,4%)	35 (39,8%)	40 (45,5%)
5	Mendengarkan musik saat bekerja membuat saya semangat dalam melakukan tugas saya	0 (0%)	1 (1,1%)	10 (11,4%)	43 (48,9%)	34 (38,6%)
6	Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, dpat meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0 (0%)	1 (1,1%)	7 (8,0%)	44 (50,0%)	36 (40,9%)
7	Imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) yang diberikan perusahaan akan membuat saya bekerja lebih baik	0 (0%)	2 (2,3%)	9 (10,2%)	44 (50,0%)	33 (37,5%)
8	Imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) yang diberikan perusahaan akan membuat loyal terhadap perusahaan	0 (0%)	4 (4,5%)	9 (10,2%)	53 (60,2%)	22 (25,0%)
9	Saya merasa dihargai atas pekerjaan saya oleh pimpinan	0 (0%)	1 (1,1%)	11 (12,5%)	55 (62,5%)	21 (23,9%)
10	Perlakuan pimpinan dan karyawan kepada saya baik	2 (2,3%)	4 (4,5%)	8 (9,1%)	56 (63,6%)	18 (20,5%)
11	Poster-poster K3 dan rambu-rambu K3 (Safety Sign) di lingkungan perusahaan membantu mengingatkan pekerja untuk bekerja secara aman	0 (0%)	1 (1,1%)	9 (10,2%)	58 (65,9%)	20 (22,7%)
12	Hubungan antara saya, pimpinan dan karyawan lainnya terjaga dengan baik	0 (0%)	4 (4,5%)	24 (27,3%)	25 (28,4%)	35 (39,8%)
13	Saya mampu menjaga hubungan yang baik dngan pimpinan dan karyawan lainnya	0 (0%)	1 (1,1%)	10 (11,4%)	43 (48,9%)	34 (38,6%)
14	Semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten dan merata kepada seluruh karyawan	2 (2,3%)	9 (10,2%)	18 (20,5%)	24 (27,3%)	35 (39,8%)

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Dari tabel diatas terlihat bahwa persentase jawaban dari karyawan Bank Mandiri Area MIB tentang lingkungan kerja fisik, non fisik mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena para karyawan Bank Mandiri Area MIB memiliki lingkungan kerja yang baik. Berikut kesimpulan tanggapan para responden terhadap pernyataan-pernyataan diatas.

1. Pada item pernyataan pertama dan kedua responden paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya, separuh dari responden berpendapat sirkulasi, cahaya, dan suara dapat mempengaruhi pekerjaan mereka didalam ruangan. Seperti yang diketahui, bahwa sirkulasi, cahaya, dan suara yang baik didalam ruangan umumnya dapat melancarkan pekerjaan mereka sehingga mereka akan bekerja sesuai target yang mereka inginkan tanpa terkendala hal tersebut.
2. Pada item pertanyaan ketiga sampai kelima responden paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya, responden yang berpendapat bahwa suara bising yang dihasilkan dapat membuat pikiran mereka terpecah sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan.
3. Pada item pertanyaan keenam responden paling banyak menjawab setuju. Artinya, responden yang menjawab berpendapat bahwa pengawasan yang dilakukan dengan berlebihan kepada mereka dapat membuat mereka tidak nyaman dan kesalahan dalam bekerja lebih tinggi.

4. Pada item pernyataan ketujuh dan delapan responden paling banyak menjawab setuju. Artinya, imbalan yang mereka terima sangat berpengaruh bagi kelancaran pekerjaan mereka. Jika perusahaan sering memberikan bonus kepada karyawannya dan memberikan apresiasi yang cukup kepada karyawan, pasti karyawan akan betah di perusahaan.
5. Pada item pernyataan sembilan sampai dengan sebelas responden paling banyak menjawab setuju. Artinya perlakuan atasan dengan karyawan lainnya mempengaruhi situasi perasaan mereka. Jadi menjaga hubungan yang baik didalam perusahaan sangat diperlukan agar tetap terjaga hubungan yang harmonis dan pekerjaan tidak terganggu.
6. Pada item pernyataan kedua belas sampai empat belas responden paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat pujian dari atasannya akan merasa termotivasi dan akan selalu melakukan pekerjaan dengan baik. Karena pujian merupakan sesuatu yang sangat mereka butuhkan dan mereka merasa dihargai atas pekerjaannya.

#### **4.1.2.2. Keterampilan (X<sub>2</sub>)**

Deskripsi atau penyajian data dari variabel Keterampilan yang dirangkum didalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5.**  
**Skor Angket Untuk Variabel Keterampilan (X<sub>2</sub>)**

No	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menguasai dasar-dasar menggunakan komputer yang baik	0 (0%)	4 (4,5%)	24 (27,3%)	25 (28,4%)	35 (39,8%)
2	Saya mengetahui dasar-dasar peraturan perusahaan	0 (0%)	1 (1,1%)	16 (18,2%)	35 (39,8%)	36 (40,9%)
3	Saya menguasai segala spesifikasi peralatan yang ada di perusahaan	0 (0%)	2 (2,3%)	13 (14,8%)	41 (46,6%)	32 (36,4%)
4	Saya mampu menggunakan peralatan kerja sesuai dengan SOP	0 (0%)	3 (3,4%)	17 (19,3%)	39 (44,3%)	29 (33,0%)
5	Saya mampu melaksanakan One Point Lesson (OPL=dokumen/pembelajaran yang menjelaskan secara visual dan singkat dalam satu poin) dengan baik	0 (0%)	3 (3,4%)	10 (11,4%)	44 (50,0%)	31 (35,2%)
6	Saya dapat mengoperasikan alat-alat teknologi dengan pemahaman prinsip-prinsip ilmu dan teknologi yang cukup untuk mencoba beradaptasi dengan sistem	0 (0%)	3 (3,4%)	8 (9,1%)	41 (46,6%)	36 (40,9%)
7	Saya mampu berbicara didepan umum dengan baik	0 (0%)	1 (1,1%)	9 (10,2%)	44 (50,0%)	34 (38,6%)
8	Saya mampu dan bisa untuk berkomunikasi dengan rekan dan atasan dengan baik	0 (0%)	4 (4,5%)	23 (26,1%)	22 (25,0%)	39 (44,3%)
9	Saya dapat bekerja dibawah tekanan	1 (1,1%)	1 (1,1%)	14 (15,9%)	27 (30,7%)	45 (51,1%)
10	Saya mampu membedakan yang mana gejala dengan masalah sebenarnya yang ada di perusahaan	2 (2,3%)	9 (10,2%)	18 (20,5%)	24 (27,3%)	35 (39,8%)
11	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat untuk masalah di perusahaan	0 (0%)	4 (4,5%)	23 (26,1%)	22 (25,0%)	39 (44,3%)

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Dari tabel diatas terlihat bahwa persentase jawaban dari karyawan Bank Mandiri Area MIB tentang Keterampilan. Pendapat mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik. Berikut kesimpulan tanggapan para responden terhadap pernyataan-pernyataan diatas.

1. Pada item pernyataan pertama sampai ketiga responden paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya, separuh dari responden menjawab mengerti peraturan yang ada di perusahaan. Seperti yang diketahui, bahwa peraturan perusahaan terkait penggunaan teknologi mendasar dijadikan suatu syarat yang harus mereka mengerti dan miliki sebagai karyawan di perusahaan. Itu menjadi tolak ukur mereka diterima bekerja di perusahaan agar mendapat gaji yang sesuai dengan kemampuan teknologi mereka.
2. Pada item pernyataan keempat dan keenam responden paling banyak menjawab setuju. Artinya. Pada pernyataan kelima karyawan hampir seluruhnya mengerti dan pernah melaksanakan One Point Lesson didepan karyawan lainnya. Karena mereka diharuskan untuk bisa menganalisis suatu pekerjaan dengan satu point saja. Pada pernyataan keenam responden paling banyak menjawab kurang setuju, karena mereka beranggapan untuk sekarang mereka bisa menguasai peralatan teknologi yang ada jikalau ada teknologi baru yang masuk ke perusahaan mereka bisa mempelajarinya nanti seiring berjalannya penggunaan teknologi tersebut.
3. Pada item pernyataan ketujuh dan kedelapan responden paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya karyawan yang bekerja di perusahaan rata-rata sudah biasa berbicara didepan umum dengan baik, karena mereka sudah berpengalaman berbicara dengan atasan sebagai bentuk persentasi pekerjaan. Untuk itu mereka sudah tidak canggung atau gugup saat akan berkomunikasi didepan orang banyak.

4. Pada item pertanyaan kesembilan sampai kesebelas responden paling banyak menjawab sangat setuju. Artinya, karyawan memang diharuskan bekerja dibawah tekanan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Ini umumnya dilakukan atasannya mengingat banyaknya karyawan yang menyepelkan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang seharusnya cepat selesai menjadi terbengkalai. Dan agar mereka mampu mengambil suatu keputusan dengan tepat.

#### 4.1.2.3. Produktivitas Kerja (Y)

Deskripsi atau penyajian data dari variabel Produktivitas Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6.**  
**Skor Angket Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

No	Item Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan	0 (0%)	3 (3,4%)	20 (22,7%)	28 (31,8%)	37 (42,0%)
2	Tugas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	0 (0%)	2 (2,3%)	14 (15,9%)	34 (38,6%)	38 (43,2%)
3	Target tidak penting, yang penting pekerjaan selesai	0 (0%)	1 (1,1%)	14 (15,9%)	46 (52,3%)	27 (30,7%)
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0 (0%)	0 (0%)	9 (10,2%)	49 (55,7%)	30 (34,1%)
5	Mutu pekerjaan saya selalu memenuhi standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0 (0%)	0 (0%)	5 (5,7%)	56 (63,6%)	27 (30,7%)
6	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani	0 (0%)	1 (1,1%)	4 (4,5%)	51 (58,0%)	32 (36,4%)
7	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0 (0%)	4 (4,5%)	24 (27,3%)	25 (28,4%)	35 (39,8%)
8	Saya selalu optimas dalam karir	2 (2,3%)	9 (10,2%)	18 (20,5%)	24 (27,3%)	35 (39,8%)

9	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	0 (0%)	4 (4,5%)	24 (27,3%)	25 (28,4%)	35 (39,8%)
10	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian	0 (0%)	1 (1,1%)	16 (18,2%)	35 (39,8%)	36 (40,9%)
11	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik	0 (0%)	1 (1,1%)	10 (11,4%)	43 (48,9%)	34 (38,6%)
12	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	2 (2,3%)	9 (10,2%)	18 (20,5%)	24 (27,3%)	35 (39,8%)
13	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien	0 (0%)	4 (4,5%)	24 (27,3%)	30 (34,1%)	30 (34,1%)

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Dari tabel diatas terlihat bahwa persentase jawaban dari karyawan Bank Mandiri Area MIB tentang Produktivitas Kerja jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik. Berikut kesimpulan tanggapan para responden terhadap pernyataan-pernyataan diatas.

1. Pada item pernyataan pertama dan kedua responden paling banyak menjawab sangat setuju. Artinya, responden mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka dan yang ditugaskan kepada mereka sehingga tidak ada kejenuhan dalam mengerjakan pekerjaan mereka.
2. Pada item pernyataan ketiga sampai kelima responden paling banyak menjawab setuju. Artinya, responden mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, karena biasanya memang mereka bekerja berdasarkan target, agar pekerjaan dapat tercapai tujuannya.
3. Pada item pernyataan keenam sampai delapan responden paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya, ada kalanya karyawan berada di situasi jenuh terhadap pekerjaan yang mereka tangani seperti itu terus menerus sehingga menimbulkan kebosanan dan ada kalanya mereka

semangat dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Seperti siklus keseharian bekerja dikantor pada umumnya.

4. Pada item pernyataan kesembilan sampai sebelas responden paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju. Artinya, karyawan rata-rata sudah mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan sehingga kemungkinan ada kesalahan yang terjadi dapat teratasi dengan baik karena mereka sudah dibekali dengan ilmu yang berkaitan dengan kemungkinan-kemungkinan hal yang tak terduga terjadi di perusahaan dan mereka siap untuk hal itu.
5. Pada item pernyataan kedua belas dan tiga belas responden banyak menjawab setuju. Artinya, karyawan selalu punya cara tersendiri untuk handle pekerjaannya, agar cepat selesai dan tanpa kesalahan.

## **4.2. Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun sebelum mengetahui hasil dari analisis regresi linier berganda dilakukan uji persyaratan yaitu dengan uji asumsi klasik.

### **4.2.1. Pengujian Hipotesis**

#### **4.2.1.1. Uji Asumsi Klasik**

##### **4.2.1.1.1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik hendaknya berdistribusikan normal atau mendekati

normal. Dengan menggunakan SPSS maka dapat diperoleh hasil Uji *Kolmogorov Smirnov* dan grafik normal P-Plot sebagai berikut :

1) Uji Kolmogorov-Smirnov

**Tabel 4.7.**  
**Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

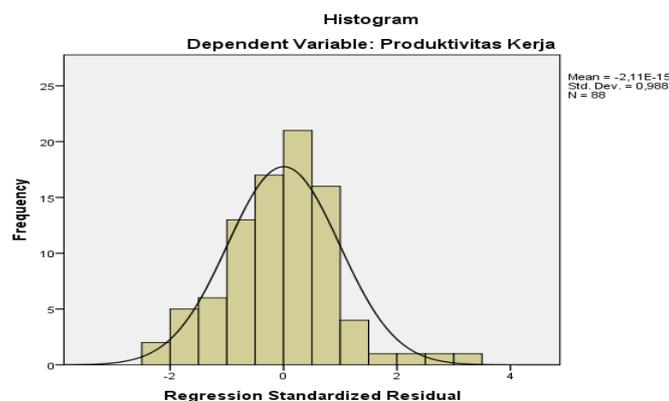
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59891002
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.510

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,821 dan signifikansi pada 0,510. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ , tingkat signifikansi) maka data residual berdistribusi normal. Sehingga model regresi yang didapat dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

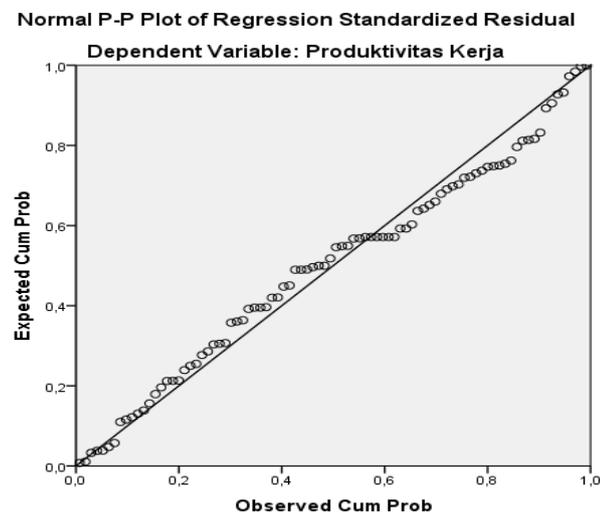
1) Uji Normal P-Plot of *Regression Standardized Residual*



Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

**Gambar 4.1. Grafik Histogram**

Pada gambar 4.1. di atas diketahui bahwa grafik Histogram menunjukkan pola berdistribusi normal. Karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang baik pada sisi kiri maupun sisi kanan.



Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

#### **Gambar 4.2. Hasil Uji Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual**

Berdasarkan gambar 4.2. di atas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar didaerah garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu hasil uji normalitas data dengan menggunakan Normal P-P Plot di atas dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal atau telah memenuhi asumsi normalitas.

#### **4.2.1.1.2. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Jika pada model regresi terjadi Multikolinieritas, maka koefisien regresi tidak dapat ditaksir dan nilai standar eror menjadi tidak terhingga. Cara yang digunakan untuk menilai dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya faktor inflasi *Varian Inflating Factor* (VIF) yang melebihi 10.

**Tabel 4.8.**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

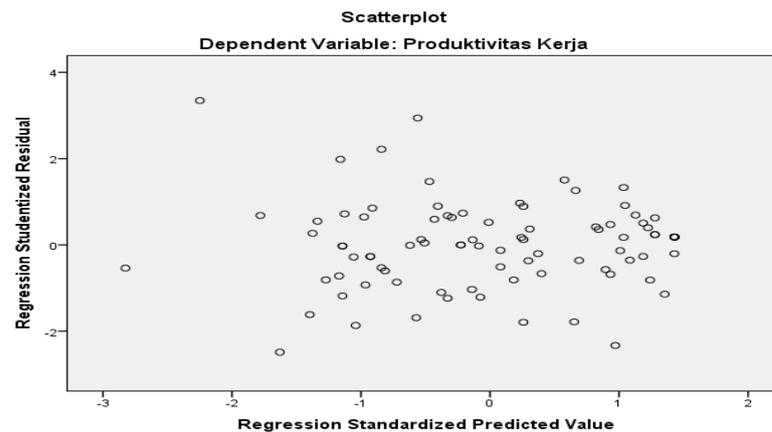
Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.908	1.984		.961	.339		
Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik	.286	.077	.299	3.717	.000	.192	5.196
Keterampilan	.775	.093	.668	8.319	.000	.192	5.196

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik ( $X_1$ ) dan Keterampilan ( $X_2$ ) memiliki nilai *Tolerance* sebesar  $0,192 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $5,196 < 10$ . Dari masing-masing variabel memiliki nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas dalam penelitian ini.

#### 4.2.1.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance residual* dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen.



Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

**Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3. di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi ini.

#### 4.2.1.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda dimana analisis berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS.

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.908	1.984		.961	.339
1 Lingkungan Kerja Fisik	.286	.077	.299	3.717	.000
Non Fisik					
Keterampilan	.775	.093	.668	8.319	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Dari hasil pengujian dengan penggunaan program SPSS diperoleh koefisien-koefisien persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

Konstanta $\alpha$	= 1,908
Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik ( $X_1$ )	= 0,286
Keterampilan ( $X_2$ )	= 0,775

Dari hasil tersebut, maka model persamaan regresinya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$= 1,908 + 0,286 X_1 + 0,775 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa :

1. Koefisien konstanta pada regresi sebesar 1,908. Artinya apabila terdapat variabel independen seperti Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik ( $X_1$ ) dan Keterampilan ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka besarnya Produktivitas Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 1,908.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik ( $X_1$ ) sebesar 0,286 dan koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa apabila Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik ( $X_1$ ) baik dan mengalami peningkatan satu satuan maka Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,286 dengan syarat variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi Keterampilan ( $X_2$ ) sebesar 0,775 dan koefisien regresi yang bernilai positif menjelaskan bahwa apabila Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik ( $X_1$ ) baik dan mengalami peningkatan satu

satuan maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,775 dengan syarat variabel lain konstan.

#### 4.2.1.3. Uji Hipotesis

##### 4.2.1.3.1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lainnya uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yaitu signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan :

1.  $H_0$  diterima jika :  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-2$
2.  $H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Untuk uji statistic t penulis menggunakan pengolahan data SPSS maka dapat diperoleh hasil uji t adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.10.**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.908	1.984		.961	.339
1 Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik	.286	.077	.299	3.717	.000
Keterampilan	.775	.093	.668	8.319	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Hasil pengujian statistic t pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

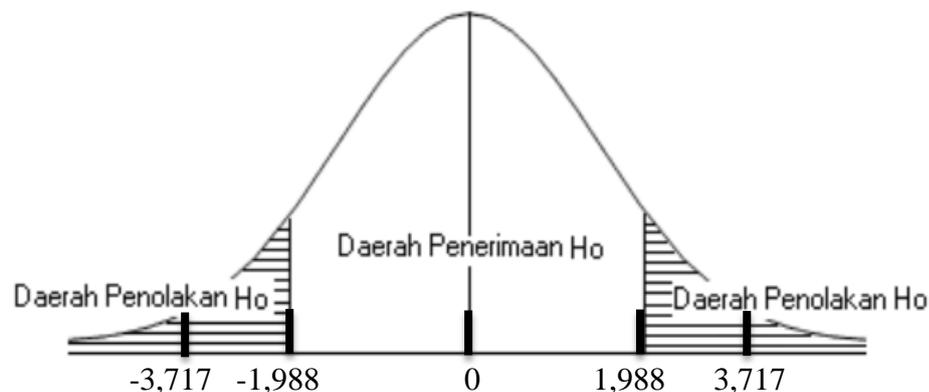
**1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Produktivitas Kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 88 - 2 - 1 = 85$  adalah 1,988. Untuk itu  $t_{hitung} = 3,717$  dan  $t_{tabel} = 1,988$

Kriteria pengambilan keputusan :

- a)  $H_0$  diterima jika :  $-1,988 \leq t_{hitung} \leq 1,988$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,
- b)  $H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 1,988$  atau  $t_{hitung} < -1,988$

Kriteria pengujian hipotesis :



**Gambar 4.4.**  
**Kriteria Pengujian Uji t**

Berdasarkan hasil pengujian diatas, untuk pengaruh Lingkungan Fisik, Non Fisik ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai  $3,717 > 1988$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ )). Hal ini

menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan arah hubungan yang positif. Artinya baik atau buruknya lingkungan kerja yang ada di perusahaan ada pengaruhnya dengan Produktivitas Kerja karyawan Bank Mandiri Area MIB.

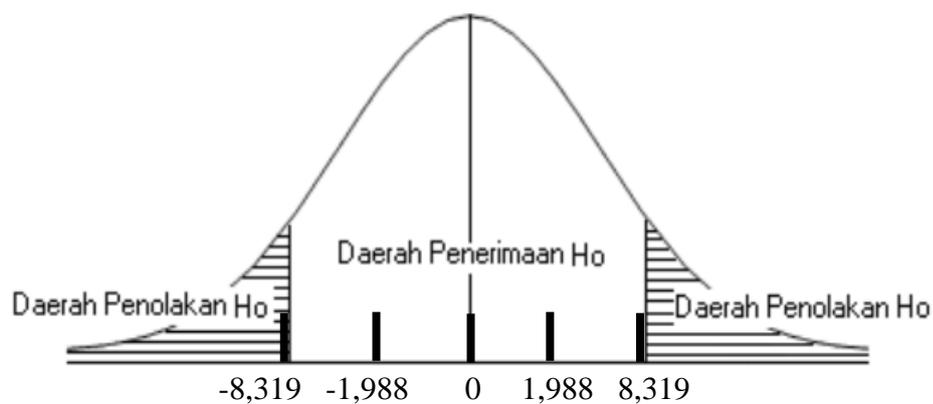
## 2) Pengaruh Keterampilan ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Keterampilan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Produktivitas Kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 0,05$  dengan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 88 - 2 - 1 = 85$  adalah 1,988. Untuk itu  $t_{hitung} = 8,319$  dan  $t_{tabel} = 1,988$

Kriteria pengambilan keputusan :

- $H_0$  diterima jika :  $-1,988 \leq t_{hitung} \leq 1,988$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,
- $H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > 1,988$  atau  $t_{hitung} < -1,988$

Kriteria pengujian hipotesis :



**Gambar 4.5.**  
**Kriteria Pengujian Uji t**

Berdasarkan hasil pengujian di atas, untuk pengaruh Keterampilan ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) diperoleh nilai  $8,319 > 1,988$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000$  (lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ )). Hal ini menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa Keterampilan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ). Artinya tinggi atau rendahnya Keterampilan yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bank Mandiri Area MIB.

#### 4.2.1.3.2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji Statistik F dilakukan untuk menguji apakah antara variabel bebas ( $X$ ) simultan atau bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Adapun bentuk pengujiannya sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja
- b)  $H_a$  : Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja

**Tabel 4.11.**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4978.271	2	2489.135	360.052	.000 <sup>a</sup>
Residual	587.627	85	6.913		
Total	5565.898	87			

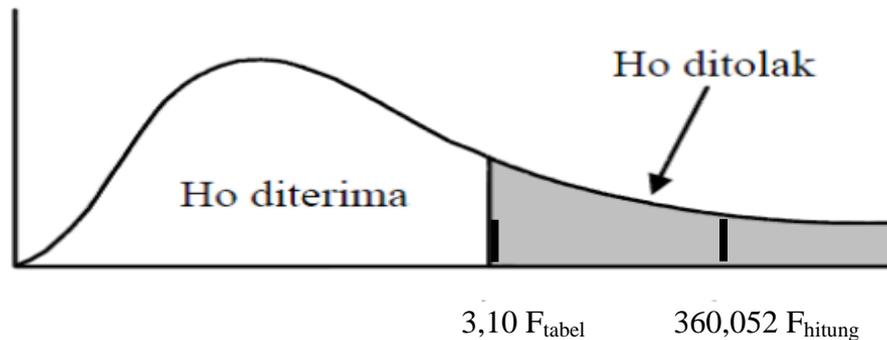
a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Kriteria untuk uji ini adalah sebagai berikut :

- a) Tolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas (signifikan)  $< \alpha = 5\%$ .
- b) Terima  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitas (signifikan)  $> \alpha = 5\%$ .



**Gambar 4.6.**  
**Kriteria Pengujian Uji F**

Berdasarkan hasil uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) pada tabel di atas didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 360,052 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan  $dk = n - k = 86$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $360,052 > 3,10$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bank Mandiri Area MIB.

#### **4.2.1.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang diterima. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) untuk mengetahui sejauh mana

kontribusi atau persentase pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel 4.12.**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.894	.892	2.629

a. Predictors: (Constant), Keterampilan, Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2020)

Dari data diatas nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,892. Angka ini mengidentifikasi bahwa Produktivitas Kerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan (variabel independen) sebesar 89,2%, sedangkan selebihnya sebesar 10,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, kemudian *Standart error of the estimate* adalah sebesar 2,629 dimana semakin kecil angka ini akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi Produktivitas Kerja.

#### **4.2.2. Pembahasan Temuan Penelitian**

Analisis temuan ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuai teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut, berikut ini ada 3 (tiga) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### **4.2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bank Mandiri Area MIB antara lain, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik adalah  $3,717 > 1,988$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan  $\alpha = 5\%$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bank Mandiri Area MIB.

Kondisi ini terjadi karena lingkungan kerja fisik, non fisik karyawan Bank Mandiri Area MIB bisa dikatakan baik oleh karena itu dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin bagus lingkungan kerja yang ada diperusahaan maka semakin baik pula pekerjaan yang dapat terselesaikan. Karena tentunya karyawan akan lebih menyukai tempat kerjanya yang bersih. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik bagi pekerjaannya. Dengan fasilitas-fasilitas pendukung kantor yang lain.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pamungkas (2017) bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **4.2.2.2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan bank Mandiri Area MIB antara lain, hasil uji

hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Keterampilan adalah  $8,319 > t_{tabel} 1,988$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan  $\alpha = 5\%$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bank Mandiri Area MIB.

Kondisi ini terjadi karena karyawan Bank Mandiri Area MIB sudah memiliki keterampilan kerja masing-masing dibidangnya sehingga belum tentu semua dapat mengambil pekerjaan karyawan lain karena ketidaktahuannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhasanah (2019) bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **4.2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bank Mandiri Area MIB yang menyatakan bahwa  $F_{hitung} 360,052 > F_{tabel} 3,10$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja.

Hal ini terjadi karena lingkungan kerja yang baik tentu akan memberikan hasil kerja yang baik, karena karyawan nyaman dengan lingkungan pekerjaannya. Serta dengan keterampilan yang baik dan semakin meningkat akan mudah untuk karyawan melakukan pekerjaannya.

Dari hasil perhitungan *Adjusted R Square* adalah 0,892 atau setara dengan 89,4%. *Adjusted R Square* menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hal ini yang diperoleh, mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan karyawan mampu menjelaskan hubungannya dengan Produktivitas Kerja sebesar 89,4% yang berarti masih ada variabel lain yang harus diperhatikan dalam memperbaiki produktivitas kerja.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Fisik, Non Fisik dan Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bank Mandiri Area MIB dengan sampel 88 orang adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan Bank Mandiri Area MIB, diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,717 > t_{tabel} 1,988$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima menunjukkan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap (Y)
2. Keterampilan ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan Bank Mandiri Area MIB, diperoleh nilai  $t_{hitung} 8,319 > t_{tabel} 1,988$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap (Y)
3. Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik ( $X_1$ ) dan Keterampilan ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan Bank Mandiri Area MIB, diperoleh nilai  $F_{hitung} 360,052 > f_{tabel} 3,10$ . Hal ini menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima menunjukkan ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap (Y).

## **5.2. Saran**

Beberapa saran yang dapat diambil berdasarkan kesimpulan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja antara lain sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik dan Keterampilan karyawan Bank Mandiri Area MIB terbilang baik sehingga memungkinkan peneliti selanjutnya untuk meneliti berbagai variabel lain yang belum diteliti dengan objek penelitian yang lebih luas.
2. Diharapkan bagi para karyawan Bank Mandiri Area MIB untuk mulai meningkatkan kebersihan lingkungan kerja serta menambah wawasan dengan seringnya mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan sehingga kemungkinan dapat menangani pekerjaan karyawan lain bila berhalangan hadir dan saat terdesak.

## **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, antara lain berikut:

1. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini tidak pada semua karyawan tetap dikarenakan ada beberapa karyawan tidak sempat untuk mengisi dan tidak bisa bekerjasama.
2. Variabel yang diuji pada penelitian ini hanya berfokus pada lingkungan kerja, keterampilan dan produktivitas kerja serta objek yang diteliti pun cukup terbatas yaitu hanya pada karyawan Bank Mandiri Area MIB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan. Perdana.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2018). Lingkungan Kerja Fisik , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Monokwari Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Papua. *I(1)*, 119–133.
- Handayani, W. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, *21(1)*, 9–30.
- Hartawan, D., & Lemiyana, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Semeru Jaya Teknik Palembang. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, *2(1)*, 52–61.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Zulkarnain Fahrizal (ed.)). Medan. Umsu Press.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan. Madenatera
- Khair, H., Bismala, L., Arianty, N., & Pratami, L. (2016). *Manajemen Strategi*. Medan. Madenatera
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (4th ed.). Jakarta. Erlangga.
- Mutholib, M. (2016). Pengaruh Marketing Relationship Terhadap Loyalitas Naasabah Melalui Kepuasan Nasabah Pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Wilayah Medan Cabang Medan Baru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *17(4)*, 52–65.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of ManagementReview*, *1(2)*, 75–86.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT . Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *8(2)*, 1–10.
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Fasilitas Terhadap

- Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 2(1), 1-10.
- Pamungkas, D. T., & Ngatno, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitra Buana Citra Abadi-Ford Mitra Semarang). 2(1), 1-9.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Reviandani, W. (2019). Pengaruh Pengalaman Keuangan Dan Tingkat Pendapatan Terhadap Perilaku Keuangan Keluarga Di Desa Yosowilangun Kecamatan Manyar Gresik. *Manajerial*, 6(01), 48-59.
- Rismayadi, B. (2016). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1–16.
- Sari, R. (2016). Pengaruh Kemampuan Manajemen Camat Samarinda Ilir. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 4(4), 534–546.
- Senata, I. W., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung. 2(1), 54-67.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta. Andi.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Sukanto, M. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Paradigma*, 2(2), 341–351.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Buku Seru.
- Ulum, A. E. K., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12(2), 173–178.
- Wiranti, W. (2016). Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun. *Jurnal Equilibrium*, 4(2), 96–105.

# **LAMPIRAN**

## Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

### DAFTAR RIWAYAT HIDUP

#### 1. DATA PRIBADI

Nama : Puspa Anggraini  
 NPM : 1605160209  
 Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 28 Agustus 1997  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Kewarganegaraan : Indonesia  
 Anak Ke : 4 (empat) dari 6 (enam) bersaudara  
 Alamat : Jl. Pembinaan Bandar Setia, Tembung  
 No. HP / Telepon : 085854697128  
 Email : [puspaanggraini27@gmail.com](mailto:puspaanggraini27@gmail.com)

#### 2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Joko Kaskoro  
 Pekerjaan : Pegawai Swasta  
 Nama Ibu : Zulmanita  
 Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
 Alamat : Jl. Pembinaan Bandar Setia, Tembung  
 No. HP / Telepon : -  
 Email : -

#### 3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 101765 Bandar Setia  
 Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Swasta Prayatna Medan  
 Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Swasta Raksana Medan  
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

**Lampiran 2 Kuisisioner****KUISISIONER****Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik Dan Keterampilan Terhadap  
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area  
Medan Imam Bonjol**

Medan, 22 Juni 2020

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu Karyawan Bank Mandiri

Area Medan Imam Bonjol

Saya seorang mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu karyawan untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk Skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol”.

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu karyawan.

Salam Hormat Saya

**Puspa Anggraini**

## ANGKET PENELITIAN

### A. Identitas Responden

Beri tanda centang (√) pada kolom yang sesuai

1. Nomor Responden :
2. Jenis kelamin :  Laki – laki                       Perempuan
3. Usia :  20 – 30 Tahun                       31 – 40 Tahun  
 41 – 50 Tahun                       51 – 60 Tahun
4. Lama bekerja :  1 Tahun  
 2-4 Tahun  
 3-4 Tahun  
 5-7 Tahun  
 > 8 Tahun

### B. Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan pendapat dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban. Adapun keterangannya sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju  
 TS = Tidak Setuju  
 KS = Kurang Setuju  
 S = Setuju  
 SS = Sangat Setuju

## DAFTAR PENYATAAN

### 1. Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa cahaya diruangan sudah baik untuk bekeja					
2	Saya merasa sirkulasi udara di ruangan tempat saya bekerja sudah memenuhi standar					
3	Saya merasa terganggu saat ada rekan kerja berbincang-bincang di ruangan tempat kerja					
4	Saya merasa suasana yang ada di tempat kerja saya terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising					
5	Mendengarkan musik saat bekerja membuat saya semangat dalam melakukan tugas saya					
6	Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan, dpat meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
7	Imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) yang diberikan perusahaan akan membuat saya bekerja lebih baik					
8	Imbalan kerja (gaji, bonus, serta tunjangan) yang diberikan perusahaan akan membuat loyal terhadap perusahaan					
9	Saya merasa dihargai atas pekerjaan saya oleh pimpinan					
10	Perlakuan pimpinan dan					

	karyawan kepada saya baik					
11	Poster-poster K3 dan rambu-rambu K3 (Safety Sign) di lingkungan perusahaan membantu mengingatkan pekerja untuk bekerja secara aman					
12	Hubungan antara saya, pimpinan dan karyawan lainnya terjaga dengan baik					
13	Saya mampu menjaga hubungan yang baik dgn pimpinan dan karyawan lainnya					
14	Semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten dan merata kepada seluruh karyawan					

## 2. Keterampilan (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menguasai dasar-dasar menggunakan komputer yang baik					
2	Saya mengetahui dasar-dasar peraturan perusahaan					
3	Saya menguasai segala spesifikasi peralatan yang ada di perusahaan					
4	Saya mampu menggunakan peralatan kerja sesuai dengan SOP					
5	Saya mampu melaksanakan One Point Lesson (OPL=dokumen/pembelajaran yang menjelaskan secara visual dan singkat dalam satu poin)					

	dengan baik					
6	Saya dapat mengoperasikan alat-alat teknologi dengan pemahaman prinsip-prinsip ilmu dan teknologi yang cukup untuk mencoba beradaptasi dengan sistem					
7	Saya mampu berbicara didepan umum dengan baik					
8	Saya mampu dan bisa untuk berkomunikasi dengan rekan dan atasan dengan baik					
9	Saya dapat bekerja dibawah tekanan					
10	Saya mampu membedakan yang mana gejala dengan masalah sebenarnya yang ada di perusahaan					
11	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat untuk masalah di perusahaan					

### 3. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan					
2	Tugas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Target tidak penting, yang penting pekerjaan selesai					
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tanga lni selalu memenuhi					

	target yang telah ditetapkan					
5	Mutu pekerjaan saya selalu memenuhi standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
6	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani					
7	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
8	Saya selalu optimas dalam karir					
9	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
10	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian					
11	Saya dapat bekerja dalam tim dengan baik					
12	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
13	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien					



37	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	1	46
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
40	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	62
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	52
43	2	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	4	5	5	58
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	69
45	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	51
46	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	66
47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
52	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	66
53	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	56
54	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	65
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
56	3	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	51
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	68
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
59	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	65
60	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	55
61	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	46
62	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
64	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	48
65	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	61
66	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	42
67	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	51
68	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
69	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
72	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50
73	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	51
74	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	50
75	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	53
76	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	61
77	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58

78	5	5	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2	59
79	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	51
80	5	5	2	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	56
81	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	50
82	5	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	47
83	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	50
84	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	61
85	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	63
86	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	48
87	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	48
88	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	48



39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	52
40	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	47
41	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	42
42	3	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	44
43	4	4	4	4	3	3	4	2	5	5	2	40
44	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	52
45	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	42
46	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	49
47	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	48
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
51	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	53
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
53	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	41
54	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	52
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
56	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	41
57	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	50
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
59	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	53
60	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	42
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	41
62	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	52
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
64	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	39
65	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	50
66	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	34
67	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	39
68	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	42
69	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	36
70	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	53
71	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	48
72	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	36
73	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	39
74	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	37
75	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	37
76	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	48
77	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	48
78	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	5	49
79	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	35

80	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	47
81	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	35
82	3	3	3	3	4	4	4	5	4	2	5	40
83	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	39
84	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
85	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	50
86	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	38
87	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	38
88	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	38



39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
40	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	57
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
42	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	48
43	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	2	57
44	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	61
45	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	49
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	62
47	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	56
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
49	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
52	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
53	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	50
54	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	61
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
56	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	46
57	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	59
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
60	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	54
61	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	49
62	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	60
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
64	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	41
65	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	62
66	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	4	42
67	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	46
68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	50
69	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	50
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
71	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
72	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	42
73	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	46
74	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	43
75	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	45
76	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	55
77	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	57
78	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	4	2	5	55
79	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	45

80	5	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	2	5	54
81	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	44
82	5	5	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	5	48
83	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	44
84	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	50
85	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	54
86	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	42
87	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	45
88	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	45

No Responden	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Kode	Lama Bekerja	Kode
1	Perempuan	2	20-30 tahun	1	1 tahun	1
2	Perempuan	2	31-40 tahun	2	3-4 tahun	3
3	Laki-laki	1	41-50 tahun	3	5-7 tahun	4
4	Perempuan	2	31-40 tahun	2	2-4 tahun	2
5	Perempuan	2	20-30 tahun	2	2-4 tahun	2
6	Perempuan	2	20-30 tahun	1	1 tahun	1
7	Perempuan	2	20-30 tahun	1	1 tahun	1
8	Perempuan	2	31-40 tahun	2	3-4 tahun	3
9	Laki-laki	1	51-60 tahun	4	> 8 tahun	5
10	Laki-laki	1	31-40 tahun	2	5-7 tahun	4
11	Perempuan	2	31-40 tahun	2	3-4 tahun	3
12	Laki-laki	1	31-40 tahun	2	3-4 tahun	3
13	Perempuan	2	31-40 tahun	2	5-7 tahun	4
14	Laki-laki	1	31-40 tahun	2	5-7 tahun	4
15	Laki-laki	1	31-40 tahun	2	5-7 tahun	4
16	Perempuan	2	31-40 tahun	2	3-4 tahun	3
17	Perempuan	2	31-40 tahun	2	5-7 tahun	4
18	Perempuan	1	31-40 tahun	2	3-4 tahun	3
19	Perempuan	2	31-40 tahun	2	2-4 tahun	2
20	Perempuan	2	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
21	Perempuan	2	20-30 tahun	1	1 tahun	1
22	Laki-laki	1	31-40 tahun	2	2-4 tahun	2
23	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
24	Perempuan	2	31-40 tahun	2	3-4 tahun	3
25	Laki-laki	1	41-50 tahun	3	5-7 tahun	4
26	Laki-laki	1	41-50 tahun	3	5-7 tahun	4
27	Laki-laki	1	51-60 tahun	4	> 8 tahun	5
28	Laki-laki	1	41-50 tahun	3	5-7 tahun	4
29	Laki-laki	1	31-40 tahun	2	5-7 tahun	4

30	Perempuan	2	31-40 tahun	2	5-7 tahun	4
31	Perempuan	2	31-40 tahun	2	2-4 tahun	2
32	Laki-laki	1	31-40 tahun	2	2-4 tahun	2
33	Perempuan	2	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
34	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
35	Perempuan	2	20-30 tahun	1	1 tahun	1
36	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	1 tahun	1
37	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
38	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	1 tahun	1
39	Laki-laki	1	51-60 tahun	4	> 8 tahun	5
40	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
41	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
42	Perempuan	2	31-40 tahun	2	2-4 tahun	2
43	Perempuan	2	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
44	Laki-laki	1	41-50 tahun	3	5-7 tahun	4
45	Laki-laki	1	51-60 tahun	4	> 8 tahun	5
46	Laki-laki	1	41-50 tahun	3	5-7 tahun	4
47	Perempuan	2	41-50 tahun	3	5-7 tahun	4
48	Perempuan	2	51-60 tahun	4	> 8 tahun	5
49	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	1 tahun	1
50	Perempuan	2	20-30 tahun	1	1 tahun	1
51	Perempuan	2	31-40 tahun	2	2-4 tahun	2
52	Perempuan	2	31-40 tahun	2	2-4 tahun	2
53	Perempuan	2	20-30 tahun	1	1 tahun	1
54	Perempuan	2	20-30 tahun	1	1 tahun	1
55	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
56	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
57	Laki-laki	1	31-40 tahun	2	5-7 tahun	4
58	Laki-laki	1	31-40 tahun	2	2-4 tahun	2
59	Perempuan	2	41-50 tahun	3	5-7 tahun	4

60	Perempuan	2	31-40 tahun	2	2-4 tahun	2
61	Perempuan	2	31-40 tahun	2	5-7 tahun	4
62	Perempuan	2	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
63	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
64	Laki-laki	1	51-60 tahun	4	> 8 tahun	5
65	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
66	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
67	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
68	Perempuan	2	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
69	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
70	Perempuan	2	51-60 tahun	4	> 8 tahun	5
71	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	1 tahun	1
72	Laki-laki	1	31-40 tahun	2	5-7 tahun	4
73	Laki-laki	1	51-60 tahun	4	> 8 tahun	5
74	Perempuan	2	31-40 tahun	2	5-7 tahun	4
75	Perempuan	2	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
76	Perempuan	2	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
77	Perempuan	2	20-30 tahun	1	1 tahun	1
78	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
79	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
80	Laki-laki	1	31-40 tahun	2	2-4 tahun	2
81	Laki-laki	1	41-50 tahun	3	5-7 tahun	4
82	Laki-laki	1	51-60 tahun	4	> 8 tahun	5
83	Perempuan	2	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
84	Perempuan	2	31-40 tahun	2	5-7 tahun	4
85	Perempuan	2	31-40 tahun	2	2-4 tahun	2
86	Laki-laki	1	51-60 tahun	4	> 8 tahun	5
87	Laki-laki	1	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2
88	Perempuan	2	20-30 tahun	1	2-4 tahun	2

**Lampiran 4 Hasil Pengujian SPSS**

**HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

Uji Validitas X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik)

		Correlations														
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,463**	,437**	,547**	,489**	,467**	,374**	,242*	,350**	,211*	,144	,443**	,489**	,437**	,608**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,023	,001	,048	,180	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.2	Pearson Correlation	,463**	1	,375**	,518**	,583**	,501**	,446**	,283**	,391**	,277**	,404**	,535**	,583**	,375**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,009	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.3	Pearson Correlation	,437**	,375**	1	,637**	,591**	,594**	,512**	,474**	,337**	,184	,286**	,540**	,591**	1,000**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,086	,007	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.4	Pearson Correlation	,547**	,518**	,637**	1	,824**	,769**	,628**	,504**	,471**	,279**	,392**	,515**	,824**	,637**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.5	Pearson Correlation	,489**	,583**	,591**	,824**	1	,894**	,751**	,600**	,568**	,377**	,454**	,448**	1,000**	,591**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

X1.6	Pearson Correlation	,467**	,501**	,594**	,769**	,894**	1	,831**	,693**	,664**	,462**	,546**	,410**	,894**	,594**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.7	Pearson Correlation	,374**	,446**	,512**	,628**	,751**	,831**	1	,691**	,704**	,459**	,575**	,417**	,751**	,512**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.8	Pearson Correlation	,242*	,283**	,474**	,504**	,600**	,693**	,691**	1	,728**	,647**	,633**	,234*	,600**	,474**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,023	,008	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,028	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.9	Pearson Correlation	,350**	,391**	,337**	,471**	,568**	,664**	,704**	,728**	1	,770**	,838**	,384**	,568**	,337**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.10	Pearson Correlation	,211*	,277**	,184	,279**	,377**	,462**	,459**	,647**	,770**	1	,717**	,301**	,377**	,184	,567**
	Sig. (2-tailed)	,048	,009	,086	,008	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,004	,000	,086	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.11	Pearson Correlation	,144	,404**	,286**	,392**	,454**	,546**	,575**	,633**	,838**	,717**	1	,381**	,454**	,286**	,645**
	Sig. (2-tailed)	,180	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,007	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.12	Pearson Correlation	,443**	,535**	,540**	,515**	,448**	,410**	,417**	,234*	,384**	,301**	,381**	1	,448**	,540**	,659**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,028	,000	,004	,000		,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.13	Pearson Correlation	,489**	,583**	,591**	,824**	1,000**	,894**	,751**	,600**	,568**	,377**	,454**	,448**	1	,591**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.14	Pearson Correlation	,437**	,375**	1,000**	,637**	,591**	,594**	,512**	,474**	,337**	,184	,286**	,540**	,591**	1	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,086	,007	,000	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,608**	,651**	,770**	,826**	,870**	,878**	,810**	,725**	,742**	,567**	,645**	,659**	,870**	,770**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

Uji Validitas X<sub>2</sub> (Keterampilan)

Correlations													
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,789**	,659**	,545**	,480**	,313**	,347**	,443**	,535**	,540**	,443**	,757**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,003	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.2	Pearson Correlation	,789**	1	,797**	,688**	,602**	,438**	,438**	,509**	,598**	,528**	,509**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.3	Pearson Correlation	,659**	,797**	1	,797**	,722**	,560**	,596**	,475**	,519**	,535**	,475**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.4	Pearson Correlation	,545**	,688**	,797**	1	,556**	,343**	,379**	,367**	,447**	,453**	,367**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.5	Pearson Correlation	,480**	,602**	,722**	,556**	1	,758**	,727**	,379**	,537**	,467**	,379**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.6	Pearson Correlation	,313**	,438**	,560**	,343**	,758**	1	,841**	,240*	,500**	,338**	,240*	,653**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,001	,000		,000	,024	,000	,001	,024	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.7	Pearson Correlation	,347**	,438**	,596**	,379**	,727**	,841**	1	,247*	,471**	,452**	,247*	,678**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,020	,000	,000	,020	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.8	Pearson Correlation	,443**	,509**	,475**	,367**	,379**	,240*	,247*	1	,463**	,437**	1,000**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,024	,020		,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.9	Pearson Correlation	,535**	,598**	,519**	,447**	,537**	,500**	,471**	,463**	1	,375**	,463**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.10	Pearson Correlation	,540**	,528**	,535**	,453**	,467**	,338**	,452**	,437**	,375**	1	,437**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

X2.11	Pearson Correlation	,443**	,509**	,475**	,367**	,379**	,240*	,247*	1,000**	,463**	,437**	1	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,024	,020	,000	,000	,000		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,757**	,844**	,864**	,722**	,789**	,653**	,678**	,706**	,722**	,705**	,706**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

Uji Validitas Y (Produktivitas Kerja)

		Correlations													
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,808**	,619**	,550**	,407**	,444**	,557**	,399**	,557**	,618**	,490**	,399**	,353**	,743**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.2	Pearson Correlation	,808**	1	,661**	,696**	,548**	,522**	,579**	,463**	,579**	,630**	,577**	,463**	,457**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.3	Pearson Correlation	,619**	,661**	1	,607**	,478**	,419**	,413**	,380**	,413**	,455**	,377**	,380**	,276**	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.4	Pearson Correlation	,550**	,696**	,607**	1	,825**	,688**	,442**	,460**	,442**	,515**	,520**	,460**	,358**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.5	Pearson Correlation	,407**	,548**	,478**	,825**	1	,837**	,387**	,466**	,387**	,443**	,492**	,466**	,314**	,688**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.6	Pearson Correlation	,444**	,522**	,419**	,688**	,837**	1	,449**	,479**	,449**	,479**	,499**	,479**	,328**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.7	Pearson Correlation	,557**	,579**	,413**	,442**	,387**	,449**	1	,540**	1,000**	,789**	,448**	,540**	,333**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.8	Pearson Correlation	,399**	,463**	,380**	,460**	,466**	,479**	,540**	1	,540**	,528**	,591**	1,000**	,346**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.9	Pearson Correlation	,557**	,579**	,413**	,442**	,387**	,449**	1,000**	,540**	1	,789**	,448**	,540**	,333**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,002	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.10	Pearson Correlation	,618**	,630**	,455**	,515**	,443**	,479**	,789**	,528**	,789**	1	,583**	,528**	,420**	,814**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

Y.11	Pearson Correlation	,490**	,577**	,377**	,520**	,492**	,499**	,448**	,591**	,448**	,583**	1	,591**	,431**	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.12	Pearson Correlation	,399**	,463**	,380**	,460**	,466**	,479**	,540**	1,000**	,540**	,528**	,591**	1	,346**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,001	,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.13	Pearson Correlation	,353**	,457**	,276**	,358**	,314**	,328**	,333**	,346**	,333**	,420**	,431**	,346**	1	,554**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,009	,001	,003	,002	,002	,001	,002	,000	,000	,001		,000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,743**	,816**	,653**	,747**	,688**	,699**	,797**	,783**	,797**	,814**	,727**	,783**	,554**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

Uji Reliabilitas X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	88	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	14

Uji Reliabilitas X<sub>2</sub> (Keterampilan)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	88	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	14

## Uji Reliabilitas Y (Produktivitas Kerja)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	88	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	88	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	13

## FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics						
		Jenis Kelamin	Usia	Status	Pendidikan Terakhir	Rata-rata Pendapatan Perbulan
N	Valid	88	88	88	88	88
	Missing	0	0	0	0	0

## Frequency Table

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	50.0	50.0	50.0
	Perempuan	44	50.0	50.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	38	43.2	43.2	43.2
	31 - 40 Tahun	31	35.2	35.2	78.4
	41 - 50 Tahun	9	10.2	10.2	88.6
	51 - 60 Tahun	10	11.4	11.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	13	14.8	14.8	14.8
	2-4 Tahun	37	42.0	42.0	56.8
	3-4 Tahun	7	8.0	8.0	64.8
	5-7 Tahun	21	23.9	23.9	88.6
	> 8 Tahun	10	11.4	11.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

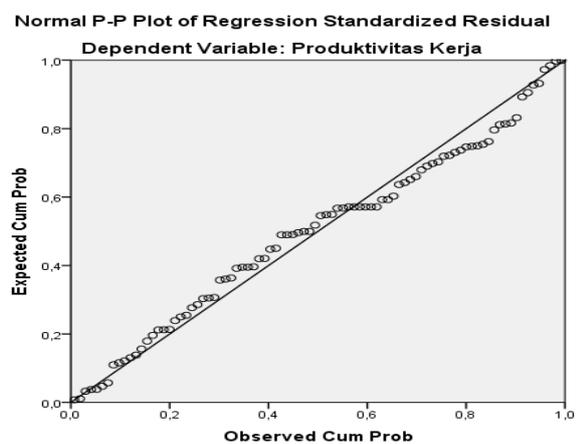
## HASIL UJI ASUMSI KLASIK

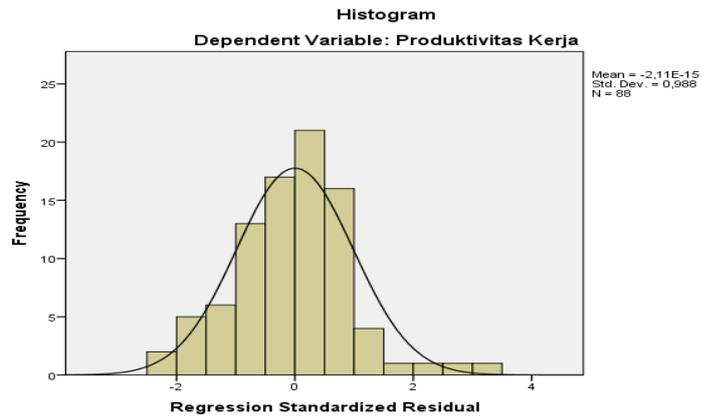
### a. Uji Normalitas

#### 1. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.59010527
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.821
Asymp. Sig. (2-tailed)		.510
a. Test distribution is Normal.		

#### 2. Uji Normal P-Plot

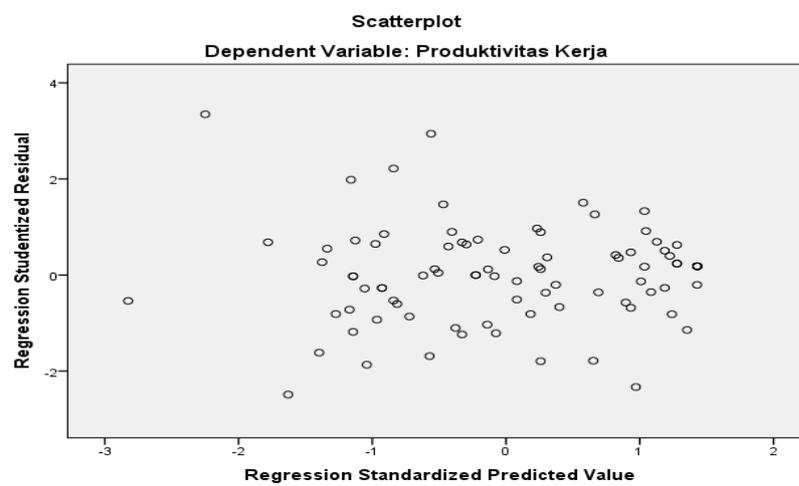




b. Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.908	1.984		961	.339		
	Lingkungan Kerja Fisii, Non Fisik (X1)	.286	.077	.299	3.717	.000	.192	5.196
	Keterampilan (X2)	.775	.093	.668	8.319	.000	.192	5.196
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)								

c. Uji Heteroskedastisitas



## d. Uji Hipotesis

## 1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.908	1.984		.961	.339
	Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik (X1)	.286	.077	.299	3.717	.000
	Keterampilan (X2)	.775	.093	.668	8.319	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)						

## 2. Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4978.271	2	2489.135	360.052	.000 <sup>a</sup>
	Residual	587.627	85	6.913		
	Total	5565.898	87			
a. Predictors: (Constant), Keterampilan (X2), Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik (X1)						
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						

## Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 <sup>a</sup>	.894	.892	2.629
a. Predictors: (Constant), Keterampilan (X2), Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik (X1)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)				

## Lampiran 5 Surat Menyurat



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 602/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/12/2019

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 16/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Puspa Anggraini  
NPM : 1605160209  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

- Identifikasi Masalah : 1. Menurunnya kinerja karyawan akibat Lingkungan Kerja yang kurang kondusif dan kurangnya pemberian penyampaian pengetahuan terhadap karyawan lain  
2. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa Komitmen para karyawan mengalami penurunan  
3. Stress Kerja karyawan yang relatif tinggi dan Beban Pekerjaan yang berat
- Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Non Fisik Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
2. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kerja  
3. Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bank Mandiri (Persero Tbk)

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

  
(Puspa Anggraini)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 602/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/16/12/2019

Nama Mahasiswa	: Puspa Anggraini
NPM	: 1605160209
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul	: 16/12/2019
Nama Dosen Pembimbing <sup>*)</sup>	: <u>Susi Handayani</u> <i>SH</i>
Judul Disetujui <sup>**)</sup>	: <u>Pengaruh Lingkungan kerja Fisik, Non Fisik dan Keterambian Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</u>

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, .....

Dosen Pembimbing

  
(Susi Handayani S.E., M.M)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 2021 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : **Manajemen**  
**Pada Tanggal** : **03 September 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : **Puspa Anggraini**  
**N P M** : **1605160209**  
**Semester** : **X (Eks)**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi** : **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol**

**Dosen Pembimbing** : **Susi Handayani, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **03 September 2022**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 25 Muharram 1443 H  
 03 September 2021 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :

1. Dst/.....

**SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI**

Nama : PUSPA AHGRAINI  
 NPM : 1605160209  
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
 Pembangunan)  
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data anket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 6-02-2020  
 Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



## PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 20....

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : P U S D A A N G G R A I N I

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 2 0 9

Tempat/tgl Lahir : M E D A N 2 8 A G U S T U S 1 9 9 7

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L P E M B I M A A N B D R S E T I A

Tempat Penelitian P T B A N K M A N D I R I P E R S E  
R O T a k

Alamat Penelitian : J L I M A M B O N T O L N O 7

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam  
Pemohon

  
(JASMAN SARIPUDDIN HASTEBIAN, SE, M. SI.)

  
( PUSPA ANGRAINI )



**UMSU**

Jnggul | Cerdas | Terpercaya  
 Kita menajarah sarai noi agar diberkahkan  
 umur dan tanggap

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 2021 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021 Medan, 25 Muharram 1443 H  
 Lampiran : 03 September 2021 M  
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk**  
**Area Medan Imam Bonjol**  
**Jln.**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

**Nama** : Puspa Anggraini  
**Npm** : 1605160209  
**Jurusan** : Manajemen  
**Semester** : X (Eks)  
**Judul** : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

**Tembusan :**

1. Pertinggal



Nomor : 1.Area.MIB/070/2020  
 Tanggal : 24 Februari 2020  
 Lampiran : -

Kepada  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**  
 Jl.Kapten Muchtar Basri No.3  
 Medan

**PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.**  
**Area Medan Imam Bonjol**  
 Jl. Imam Bonjol No. 7 Lt. I  
 Medan - 20112  
 Telp. : (061) 4150600  
 Fax. : (061) 4529350

Perihal : **Persetujuan Survei Riset / Penelitian**

Dengan hormat,

Menunjukan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No.620/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 07 Februari 2020 perihal Izin riset pendahuluan, dengan ini kami sampaikan bahwa permohonan dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas nama :

- **Puspa Anggraini/NPM.1605160209**

Disetujui di Area Medan Imam Bonjol, Jl.Imam Bonjol No. 7 Medan, untuk melakukan riset/ penelitian. Berkenan dengan hal tersebut, bagi yang melaksanakan riset/ penelitian harus mengikuti ketentuan yang berlaku yaitu:

1. Riset/ penelitian/ riset yang diijinkan, adalah yang menggunakan metode riset/ penelitian kepustakaan atau penyebaran angket/ kuesioner terstruktur, dengan jawaban tertutup (option), dan data yang diperoleh adalah data yang telah dan/ atau dapat dipublikasikan untuk umum.
2. Tidak diperkenankan memfoto-copy dan/ atau meminjam buku pedoman kerja dan/ atau SOP dan/ atau data yang berkaitan dengan kerahasiaan bank maupun strategi bisnis bank mandiri.
3. Tidak diperbolehkan mengakses yang sifatnya rahasia.

Demikian kami sampaikan,atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,

**PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk**  
**Area Medan Imam Bonjol**

**Lusiana Everita S**  
 Assistant Vice President



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini *Senin, 06 September 2021* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Puspa Anggraini  
**N . P.M.** : 1605160209  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 28 Agustus 1997  
**Alamat Rumah** : Jl.Pembinaan Bandar Setia No.271 Medan Tembung  
**JudulProposal** : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol

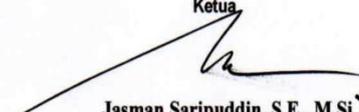
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Tetap -
Bab I	Tujuan Penelitian utk mengetahui dan menganalisis
Bab II	Kajian Teori Berisikan pengertian, tujuan dan manfaat faktor-faktor dan indikator dimotori dari variabel Y
Bab III	Kerangka konsep tidak menggunakan simbol dan gambar opal
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Senin, 06 September 2021*

**TIM SEMINAR**

Ketua

  
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

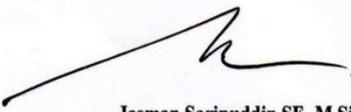
Pembimbing

  
Susi Handayani S.E., M.M

Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 06 September 2021** menerangkan bahwa:

**Nama** : Puspa Anggraini  
**N .P.M.** : 1605160209  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan, 28 Agustus 1997  
**Alamat Rumah** : Jl.Pembinaan Bandar Setia No.271 Medan Tembung  
**JudulProposal** :Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Susi Handayani S.E., M.M**

Medan, Senin, 06 September 2021

**TIM SEMINAR**

Ketua

  
Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing

  
Susi Handayani S.E., M.M

Sekretaris

  
Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

  
Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

  
Assoc.Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



## **SURAT KETERANGAN**

No.1.Area.MIB/016/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama / NIP : Susi Andriani / 9964050264  
 Jabatan : Human Capital Officer  
 Unit Kerja : PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk  
 Area Medan Imam Bonjol  
 Alamat : Jln. Imam Bonjol No.7 Medan

**PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.**  
**Area Medan Imam Bonjol**  
 Jl. Imam Bonjol No. 7 Lt. 1  
 Medan - 20112  
 Telp. : (061) 4150600  
 Fax. : (061) 4529350

Menerangkan bahwa :

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas :

Nama : Puspa Anggraini/ NPM. 1605160209  
 Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Benar telah selesai melaksanakan Riset / Penelitian di Kantor PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol, sesuai izin Riset / Penelitian dari PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol No.1.Area.MIB/070/2020 tanggal 06 Februari 2020.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 16 Januari 2020

**PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk**  
 Area Medan Imam Bonjol

**Susi Andriani**  
 Manager



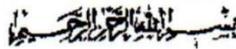
**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**UPT PERPUSTAKAAN**

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238  
 Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : [perpustakaan@umsu.ac.id](mailto:perpustakaan@umsu.ac.id)

*Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.*

**SURAT KETERANGAN**

Nomor :2006/KET/IL.3-AU/UMSU-P/M/2021



Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

**Nama** : Puspa Anggraini  
**NPM** : 1605160209  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Jurusan** : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 18 Shafar 1443 H.  
25 September 2021 M

**Kepala UPT Perpustakaan**

**Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Puspa Anggraini Program Studi : Manajemen  
NPM : 1605160209 Konsentrasi : Manajemen SDM  
Nama Dosen Pembimbing : Susi Handayani S.E., M.M Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Medan Imam Bonjol

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengayaan Judul</li> <li>• Penentuan Identifikasi masalah</li> <li>• Perbaiki Latar Belakang</li> </ul>	16 Des 2019 14 Mei 2020 15 Juni 2021	
Bab 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematisa Penulisan</li> <li>• Perbanyak Teori</li> <li>• Perbaiki Hipotesis</li> </ul>	18 Juni 2021 18 Juni 2021 18 Juni 2021	
Bab 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbaiki Indikator Variabel</li> <li>• Penetapan Sampel</li> <li>• Perbaiki Kerangka Konsep</li> </ul>	6 August 2021 4 Sept 2021	
Bab 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perjam Pembahasan</li> <li>• Perbaiki Tabel</li> </ul>	18 Sept 2021	
Bab 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbaiki keterbatasan penelitian</li> </ul>	18 Sept 2021	
Daftar Pustaka	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mendeley</li> </ul>	6 August 2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC	19 Sept 2021	

Medan, 18 September 2021

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

SUSI HANDAYANI S.E., M.M.