

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. PANTJA SURYA PERDAGANGAN**

SKRIPSI

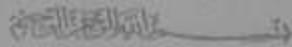
*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : ADE WAHYUNI
NPM : 1605160420
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 12 Mei 2020, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, membahas :

Nama : ADE WAHYUNI
 NPM : 1605160420
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul Skripsi : PENGABLIH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PANTEA SURYA PERDAGANGAN
 Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisum dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

PENGUJI I

TIM PENGUJI

PENGUJI II

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

(Dr. M. ELFI AZHAR M.Si)

Pembimbing

UMSU
 (YUDI SISWADI, S.E., MM.)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
 PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, SE., 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

Nama Mahasiswa : ADE WAHYUNI
NPM : 1605160420
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PANTJA SURYA PERDAGANGAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2020

Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., MSI

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURISE, M.M., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PANTJA SURYA PERDAGANGAN

Ade Wahyuni

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: Adewahyunisinaga@gmail.com

Produktivitas Kerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan input yang digunakan dimana seorang karyawan dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dengan waktu yang singkat dan tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sample 74 responden yang merupakan karyawan tetap pada PT. Pantja Surya Perdagangan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* atau *SPSS for windows Versi 16.00*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji-t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Serta secara simultan Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE, COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PT. PANTJA SURYA PERDAGANGAN

Ade Wahyuni

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: Adewahyunisinaga@gmail.com

Work Productivity is the ability of an employee to carry out work with the input used where an employee is said to be productive if he is able to produce goods or services as expected with a short and appropriate time. This study aims to determine and analyze the Effect of Work Discipline, Communication and Work Environment on Employee Productivity. In this study using the type of associative research with a sample of 74 respondents who are permanent employees at PT. Pantja Surya Perdagangan. Data collection techniques used statement lists such as questionnaires and data analysis techniques using Statistical Package for the Social Sciences or SPSS for windows Version 16.00. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression analysis, classic assumption test, t-test, F test, and coefficient of determination. The results of this study indicate that partially Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Productivity, Communication has a positive and significant effect on Employee Productivity and the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Productivity. And simultaneously Work Discipline, Communication and Work Environment affect the Employee Productivity of PT. Pantja Surya Perdagangan.

Keywords: Work Discipline, Communication, Work Environment, Work Productivity

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur kehadirat Allah *Subhanahu wata'ala* yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan shalawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad *Shallallahu'alaihiwasallam*, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Pantja Surya Perdagangan”**. Dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak terkait, untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Teristimewa kepada orang tua, Ayahanda tersayang Suwaldi dan Ibunda tercinta Nursita Simarmata yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Kakak kandung penulis Sri Warda Ningsih S.Pd dan kedua adik penulis, Sutriani dan Aji Faizhar Suseno yang senantiasa memberikan semangat, perhatian dan kasih sayang serta do'a maupun dukungannya dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, 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 Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Yudi Siswadi, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu untuk memberikan bimbingan selama proses penyelesaian skripsi ini.
10. Bapak Pimpinan PT. Pantja Surya yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan riset dalam memberikan informasi yang dibutuhkan penulis.
11. Bapak Yahya W dan Bapak Guntur Harahap, S.H yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dan membimbing penulis dan juga memberikan

informasi yang dibutuhkan penulis saat melakukan riset di PT. Pantja Surya
Perdagangan

12. Teman penulis yaitu Nurul Aini yang telah menyemangati saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

13. Dan seluruh teman-teman seperjuangan saya yang lainnya dikelas H Manajemen Pagi yang telah bersama saya selama 3 tahun. Terimakasih atas bantuan, kebersamaannya, waktu serta dukungannya selama ini kepada saya.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Khususnya bagi penulis sendiri dan semoga Allah *Subhanahu wata'ala* melindungi kita semua. Amin

Medan, Mei 2020
Penulis

Ade Wahyuni

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Produktivitas Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	9
2.1.1.2 Manfaat Produktivitas Kerja	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	15
2.1.2 Disiplin Kerja	17

2.1.2.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.2	Tujuan Disiplin Kerja	18
2.1.2.3	Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	19
2.1.2.4	Indikator Disiplin Kerja	22
2.1.3	Komunikasi	25
2.1.3.1	Pengertian Komunikasi.....	25
2.1.3.2	Tujuan Komunikasi	26
2.1.3.3	Faktor-Faktor Komunikasi.....	27
2.1.3.4	Indikator Komunikasi	30
2.1.4	Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4.2	Manfaat Lingkungan Kerja	33
2.1.4.3	Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	34
2.1.4.4	Indikator Lingkungan Kerja.....	36
2.2	Kerangka Konseptual.....	38
2.3	Hipotesis Penelitian	42
 BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Pendekatan Penelitian	43
3.2	Defenisi Operasional.....	43
3.3	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	45
3.4	Populasi Dan Sampel.....	46
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	59
4.1.2 Identitas Responden	60
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	62
4.2 Analisis Data	70
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.2.2 Uji Asumsi Linear Berganda	75
4.2.3 Pengujian Hipotesis	76
4.2.4 Koefisien Determinasi.....	80
4.3 Pembahasan.....	81

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan	87
5.2 Saran	87
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan	43
Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja	44
Tabel III.3 Indikator Komunikasi	44
Tabel III.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	45
Tabel III.5 Jadwal Kegiatan Penelitian	46
Tabel III.6 Skala Likert's	48
Tabel IV.1 Skala Likert's	59
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	61
Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Komunikasi	65
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Tabel IV.8 Skor Angket Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	68
Tabel IV.9 Uji Autokorelasi.....	71
Tabel IV.10 Uji Multikolinearitas	73
Tabel IV.11 Uji Analisis Regresi Berganda.....	75
Tabel IV.12 Uji Simultan (F)	80
Tabel IV.13 Determinasi Simultan	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	39
Gambar II.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	40
Gambar II.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	41
Gambar II.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Produktivitas Kerja Karyawan.....	42
Gambar III.1 Uji Parsial (Uji t)	56
Gambar III.2 Uji Simultan (Uji f).....	57
Gambar IV.1 Grafik Histogram.....	70
Gambar IV.2 Uji Normalitas Probability Plot.....	71
Gambar IV.3 Heterokedastisitas	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam sebuah perusahaan selalu dituntut agar mampu mempertahankan dan mengembangkan daya saing terhadap perusahaan yang sejenis lainnya. Agar dapat mencapai sebuah cita-cita dan tujuan perusahaan pihak manajemen perusahaan dituntut agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya tersebut. Hal ini diakibatkan perkembangan usaha yang kian meningkat mengikuti dari peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia yang menunjukkan adanya persaingan yang semakin meningkat.

Produktivitas adalah perbandingan kerja antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan persatuan waktu (Arianty et al., 2016). Dalam memperoleh keuntungan yang maksimal maka perusahaan tersebut memerlukan peningkatan produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi maka kelangsungan hidup perusahaan bisa terjamin dan mampu mengembangkan usaha-usahanya.

Sikap dan mental seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya merupakan sebagai tolak ukur dalam tercapainya produktivitas karyawan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam memproduksi dibandingkan input yang digunakan, (Elbadiansyah, 2019). Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat tergantung pada masukan yang dihasilkan oleh karyawan dan satuan keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut, (Erliana,

2015). Oleh karena itu pimpinan perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu meliputi, komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin kerja, etos kerja yang mendukung keterampilan target, dukungan sumber daya yang digunakan, kebijakan perusahaan yang mampu merangsang pelaksanaan kreativitas dan inovasi, perlakuan yang menyenangkan yang diberikan pimpinan dan rekan kerja, praktek manajemen yang diterapkan pimpinan, lingkungan kerja, kesesuaian antara tugas dengan latarbelakang pendidikan, pengalaman, minat, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama,(Yuniarsih & Suwatno, 2011).

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat ditentukan dengan disiplin kerja yang ada didalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan sikap seseorang atau kelompok yang mempunyai kehendak untuk memiliki rasa disiplin saat mengerjakan pekerjaannya dan mengatur waktu datang dan pulang sesuai dengan jam kerja(Busro, 2018). Disiplin kerja ini menjadi perhatian penting bagi pimpinan perusahaan. Karena dengan adanya disiplin kerja yang baik maka kegiatan produktivitas kerja akan berjalan dengan lancar secara efektif dan efisien. Tanpa adanya disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan sangat sulit bagi perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut pendapat lain disiplin kerja juga mempunyai arti sebagai sikap kerelaan seseorang untuk patuh terhadap segala peraturan yang berlaku didalam

perusahaan (Sutrisno, 2009). Adapun faktor-faktor disiplin kerja yaitu gaji dan kompensasi yang diterima oleh karyawan, adanya aturan tertulis di dalam perusahaan, adanya sanksi yang diterima karyawan saat melanggar peraturan, dan adanya peranan pimpinan dalam masalah disiplin kerja.

Dengan dibentuknya disiplin kerja ini diharapkan agar karyawan mampu mengatur waktunya untuk masuk dan keluar kantor, dan mampu mengatur karyawan agar dapat meningkatkan tingkat kehadiran didalam kantor dengan demikian produktivitas kerja dapat berjalan dengan semestinya dan mampu meningkatkan hasil kerja yang memuaskan dimana perusahaan memperoleh keuntungan

Komunikasi adalah suatu penyampaian energi dari suatu tempat ke tempat yang lain, seperti dalam sistem saraf ataupun penyampaian gelombang-gelombang suara, (Sutrisno, 2010). Komunikasi antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan sangatlah penting, karena jika komunikasi tidak ada maka interaksi didalam perusahaan tidak akan ada. Komunikasi juga sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dan memiliki pengaruh besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Efektivitas komunikasi menggambarkan keberhasilan komunikasi yang dilakukan oleh manusia, disertai dengan penjelasan tentang hambatan-hambatan yang ditemui ketika manusia melakukan komunikasi (Bismala et al., 2020). Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi yaitu, tingkat pengetahuan seseorang, pertumbuhan pola fikir manusia dan keterampilan seseorang dalam menguasai suatu bahasa.

Faktor pendorong dalam produktivitas kerja karyawan lainnya adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu suatu perusahaan diharapkan agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan dimana lingkungan untuk para karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. lingkungan kerja yang kondusif bisa memberikan perasaan nyaman, tenang dan mampu membuat karyawan bisa bekerja dengan optimal (Sudaryo et al., 2018).

Selain itu lingkungan kerja juga memiliki arti segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang bisa memberi pengaruh dalam dirinya saat menjalankan pekerjaannya, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2001). Lingkungan kerja memiliki beberapa faktor yaitu perhatian dan dukungan dari pimpinan, kerjasama yang terjalin didalam perusahaan, dan terjalinnya komunikasi yang baik.

PT. Pantja Surya merupakan anak perusahaan dari Kirana Megatara Group yang bergerak dibidang industri pengolahan karet/*latex* menjadi *crumb rubber*. Didirikan pada 17 Juli 1965 diperdagangkan. Perusahaan ini didirikan bertujuan untuk menangani sebagian hasil karet dari rakyat dan mengolah karet tersebut menjadi Standart Indonesia Rubber (SIR) yang artinya standart kotornya 0,20%. Pada awalnya perusahaan ini bernama THIAMP HAP yang bergerak dibidang pengolahan getah selendang keluar negeri. Kemudia pada tahun 1993 keluar dari anggota ASTRA

GROUP dan berubah nama menjadi PT. PANTJA SURYA, dan pada tahun 2010 bergabung dengan TRI PUTRA sampai saat ini.

Dari hasil pengamatan awal dan komunikasi yang dilakukan penulis di PT. Pantja Surya Perdagangan, penulis menemukan beberapa fenomena yaitu masih ada sebagian karyawan yang mangkir dan absen saat bekerja yang menandakan disiplin kerja masih belum sesuai dengan yang diharapkan, adanya kesalahpahaman karyawan dalam menerima masukan yang diberikan pimpinan yang menandakan komunikasi belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan ruang gerak untuk karyawan tidak terlalu luas yang menandakan lingkungan kerja yang masih kurang mendukung yang dapat mengakibatkan tingkat produktivitas kerja karyawan belum optimal.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan PT. Pantja Surya di Perdagangan”**.

1.2 Identifikasi Masalah.

- a. Masih ada karyawan yang mangkir saat bekerja dan absen bekerja.
- b. Adanya miskomunikasi dimana ketika pimpinan memberi saran atau masukan, adanya karyawan yang salah mengartikan maksud dan tujuan pimpinan.
- c. Ruang kerja yang kurang kondusif dimana ruangan yang tidak terlalu luas.
- d. Produktivitas kerja masih belum optimal karena disiplin kerja yang masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, namun agar lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penulis membatasi pada masalah Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka permasalahan yang timbul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pantja Surya Perdagangan?
2. Apakah ada Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja KaryawanKaryawan PT. Pantja Surya Perdagangan?
3. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pantja Surya Perdagangan?
4. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pantja Surya Perdagangan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya di Perdagangan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komunikasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya di Perdagangan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya di Perdagangan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya di Perdagangan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Secara teoritis

- 1) Penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.
- 2) Untuk lebih memahami, mendalami dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain, disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dengan pertimbangan teori yang telah dipelajari.
- 3) Sebagai salah satu bahan kajian empiris untuk penelitian yang sama mengenai Disiplin Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.

b. Secara praktis

- 1) Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dan diharapkan hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Sebagai bahan referensi dan pengembangan penelitian lebih lanjut dengan permasalahan yang sama

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu hal yang sangat penting untuk para karyawan yang ada didalam sebuah perusahaan dimana diharapkan segala pekerjaan akan terlaksana secara efisien, hal ini digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Kurnia et al., 2019). Untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan biaya tertentu perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Tingginya produktivitas mencerminkan tingginya etos kerja karyawan dan juga sikap mental yang dimiliki seorang karyawan. Produktivitas juga menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipakai, yang mempunyai kualitas yang lebih baik dengan usaha yang sama.

Produktivitas yang baik yang dilakukan karyawan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produksi dan kegiatan operasional perusahaan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang. Menurut (Sinungan, 2005) produktivitas adalah sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang/jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi perusaha maupun karyawannya terutama untuk kesejahteraannya.

Menurut (Darmadi, 2018) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang

pegawai/karyawan bisa dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diinginkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas mempunyai dua dimensi, dimana yang pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan berkualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan usaha membandingkan input dengan realisasi pemakaiannya atau bagaimana suatu pekerjaan dilakukan.

Sedangkan menurut (Wahyudi, 2017) mengatakan bahwa produktivitas sebagai ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan pertimbangan kemanfaatan sumber daya (bahan, teknologi, informasi dan kinerja manusia). Produktivitas kerja seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang kompleks dan heterogen. Dengan demikian untuk mencapai produktivitas organisasi harus melalui perencanaan dan pelaksanaan yang baik dan penuh tanggung jawab dari para pegawainya.

Produktivitas memiliki pandangan hidup dan sikap mental yang berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup perusahaan setiap tahunnya. Hal ini memberikan dorongan semangat untuk berusaha dan mengembangkan diri bagi karyawan. Karena karyawan merupakan sebagai pengukuran peningkatan produktivitas dimana setiap biaya yang dikeluarkan untuk karyawan sebagian besar untuk bisa menghasilkan produk.

Dalam hal ini produktivitas bisa diartikan sebagai keseimbangan antar semua faktor produksi yang menghasilkan output yang paling besar bagi usaha yang paling kecil. Sedangkan produktivitas perusahaan merupakan kemampuan dalam

menghasilkan barang dan jasa dengan faktor-faktor produksi. Produksi tidak akan berjalan tanpa adanya faktor-faktor produksi yang penggunaannya memiliki pengaruh bagi perusahaan.

2.1.1.2 Manfaat Produktivitas

Menurut (Erliana, 2015) mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam menjalankan produksinya dengan seefisien dan seefektif mungkin. Karena semakin tingkat produktivitasnya maka semakin tinggi juga efisiensi kerja dalam produksi. Manfaat pengukuran produktivitas untuk sebuah perusahaan atau organisasi menurut (Busro, 2018) sebagai berikut:

- 1) Sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi.
- 2) Penunjang terwujudnya target, sasaran dan tujuan perusahaan melalui penggunaan tenaga kerja, (Sinungan, 2005).

2.1.1.3 Faktor-Faktor Penting Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut (Anoraga & Soegiastuti, 2003) adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi atau karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawannya bekerja lebih baik.

- 2) Pendidikan

Seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki produktivitas kerja yang lebih baik, hal tersebut ternyata syarat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan didalam suatu organisasi atau perusahaan

4) Keterampilan

Keterampilan memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan ini dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursu dan lainnya.

5) Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau sekelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun kelompok lain.

6) Gizi dan Kesehatan

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang di dapat, dengan itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan.

7) Tingkat Penghasilan

Penghasilan yang cukup berdasarkan prestasi kerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan semakin besar upah yang akan diterima.

8) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud disini adalah hubungan kerja antar karyawan, hubungan pimpinan dengan bawahan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting dan mendapat perhatian dari perusahaan karena semangat kerja karyawan menurun akibat tidak adanya kekompakan dalam kelompok bekerja atau ruangan yang tidak kondusif.

9) Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin canggih, menjadi faktor pendukung tingkat produksi dan mempengaruhi manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

10) Saran produksi

Faktor-faktor harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

11) Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan meliputi kesehatan dan keselamatan, dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan memiliki semangat dalam bekerja.

12) Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan tercapai.

13) Kesempatan berprestasi

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada didalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut (Sutrisno, 2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan kerja yang dimaksud adalah untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.
- 2) Mental dan kemampuan fisik yang dimaksud merupakan hal yang sangat penting yang menjadi perhatian bagi perusahaan, karena keadaan fisik dan mental karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawannya.
- 3) Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan setiap harinya di dalam perusahaan.

Sedangkan (Yuniarsih & Suwatno, 2011) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu:

- 1) Faktor *Internal* yang meliputi komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin serta etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (*trigger*) kreativitas dan inovasi, perlakuan yang menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan rekan kerja, praktek manajemen yang diterapkan pimpinan, lingkungan kerja ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian maupun keterampilan yang dikuasai, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerjasama.

- 2) Faktor *Eksternal* antara lain peraturan perundangan, kebijakan pemerintahan serta situasi politik, kemitraan (*networking*) yang dikembangkan, kultur dan *mindset* lingkungan disekitar organisasi, dukungan masyarakat dan *stakeholder*, tingkat persaingan, dan dampak globalisasi

2.1.1.4 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan maka perlu adanya indikator-indikatornya. Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam produktivitas kerja menurut (Sutrisno, 2009) adalah sebagai berikut: 1) kemampuan, 2) meningkatkan hasil yang dicapai, 3) semangat kerja, 4) pengembangan diri, 5) mutu dan 6) efisiensi.

Adapun penjelasan dari indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

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 mengerjakannya maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6) Efisiensi

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

Sedangkan indikator-indikator yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut (Gomes, 2003) sebagai berikut: 1) pengetahuan (*Knowledge*), 2) keterampilan (*Skills*), 3) kemampuan (*Abilities*) dan 4) sikap (*Attitudes*) dan Perilaku (*Behaviors*).

Penjelasan dari indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Kemampuan seseorang dapat dinilai dari kemampuan yang dimilikinya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

2) Keterampilan (*Skills*)

Kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan dan berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.

3) Kemampuan (*Abilities*)

Kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaannya.

4) Sikap (*Attitudes*) dan Perilaku (*Behaviors*)

Keteraturan perasaan dan pikiran seseorang kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Tanjung, 2015) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin bagus disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja juga digunakan untuk mempertahankan eksistensi dari perusahaan tersebut.

Pengertian disiplin kerja menurut (Afandi, 2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Menurut (Siswadi, 2016) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Sedangkan menurut (Mulianto et al., 2006) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku secara umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Disiplin kerja menurut (Kamal, 2015) adalah sebagai fungsi operatif manajemen karyawan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai.

Menurut (Farisi et al., 2020) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan . Oleh sebab itu disiplin kerja juga dijadikan sebagai alat yang digunakan para manajer dalam mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dalam lingkungan perusahaan dan aturan-aturan sosial yang berlaku.

2.1.2. 2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, oleh karenanya dengan adanya disiplin kerja yang ditetapkan pimpinan perusahaan akan mendorong terwujudnya cita-cita dari sebuah organisasi. Menurut (Arif et al., 2020) mengatakan bahwa tujuan khusus dari disiplin kerja yaitu: 1) untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, 2) dapat menggunakan dan

memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, 3) dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan, 4) tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Sedangkan menurut (Rizal & Radiman, 2019) mengatakan bahwa tujuan khusus dari disiplin kerja adalah: 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen. 2) dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintah sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. 3) dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya. 4) dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku di instansi pemerintah.

2.1.2. 3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Didalam sebuah organisasi atau perusahaan setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan, dan dengan adanya tanggung jawab tersebut maka bisa mencapai kinerja yang baik pula. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi menurut (Afandi, 2016, hal. 10) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Faktor kepemimpinan

Pimpinan memiliki peran penting untuk menumbuhkan sikap disiplin karyawan, apabila pimpinan memiliki sikap disiplin maka karyawan akan mencontoh sikap disiplin karyawan

2) Faktor sistem penghargaan

Apabila karyawan diberikan penghargaan sesuai dengan ketentuan dan ketaatannya, maka karyawan juga akan selalu menumbuhkan sikap disiplin.

3) Faktor kemampuan

Kemampuan juga menjadi factor dalam meningkatkan rasa disiplin karyawan.

4) Faktor balas jasa

Apabila balas jasa diterima karyawan memuaskan maka tingkat disiplin akan meningkat

5) Faktor keadilan

Pimpinan juga harus bersikap adil kepada para karyawan, apabila karyaan bersalah harus diberikan sanksi

6) Faktor pengawasan melekat

Setiap perusahaan harus ada pengawwasan untuk keamanan yang baik

7) Faktor sanksi hukum

Karyawan yang melakukan pelanggaran harus dikenakan sanksi hokum yang berlaku, agar setiap karyawan tidak semena-mena dalam melaksanakan tugas.

8) Faktor ketegasan

Pimpinan juga harus berani tegas akan mengambil keputusan tentang karyaannya apabila karyaan tersebut bersalah pimpinan harus tegas dalam mengambil keputusan.

9) Faktor hubungan kemanusiaan

Hubungan antara atasan maupun rekan kerja juga menjadi factor untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Sedangkan menurut (Fathoni, 2006) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Dimana harus memiliki tujuan yang jelas dan menetapkannya secara ideal dan menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan harus menjadi teladan dan panutan untuk bawahannya, memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata dengan perbuatannya.

3) Keadilan

Untuk mendorong terwujudnya disiplin kerja yang baik maka harus ada keadilan didalam disiplin tersebut. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa ataupun hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

4) Balas jasa

Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan menjadi salah satu pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, karena dengan adanya balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja karyawannya. Karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif secara langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam menegakkan kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Sikap dan perilaku karyawan yang tidak baik akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Pimpinan harus berani untuk tegas bertindak menghukum setiap karyawan yang melakukan pelanggaran sesuai dengan sanksi yang berlaku didalam perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis didalam perusahaan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Pimpinan atau manajer harus menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang sesai dan mengikat baik vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan.

2.1.2. 4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja yang dilaksanakan dalam sebuah organisasi menurut (Dharma, 2003) adalah sebagai berikut: 1) Kehadiran karyawan

setiap hari, 2) Ketepatan jam kerja, 3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, 4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan, 5) Tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas.

Penjelasan dari kelima indikator disiplin kerja diatas antara lain adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran Karyawan Setiap Hari

Setiap karyawan wajib hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya memakai sarana kartu kehadiran pada mesin absensi

2) Ketepatan Jam Kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur dan ditentukan oleh perusahaan. Karyawan wajib mengikuti aturan jam kerja, tidak melanggar jam istirahat dan jadwal kerja yang lainnya, terlambat masuk kerja dan wajib mengikuti aturan kerja setiap harinya.

3) Mengenakan Pakaian Kerja dan Tanda Pengenal

Seluruh karyawan diwajibkan memakai pakaian rapi dan sopan, dan mengenakan kartu tanda pengenal selama berada didalam perusahaan dan selama menjalankan tugas.

4) Ketaatan Karyawan Terhadap Peraturan

Setiap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan yang menimbulkan dampak atas kinerjanya pimpinan harus melakukan tindakan pendisiplinan terhadap karyawan yang melanggar peraturan.

5) Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Tugas-Tugas

Disiplin bisa ditunjukkan melalui tanggung jawabnya. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan memberikan tanggung jawab yang tinggi pula pada pekerjaannya. Termasuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan baik.

Sedangkan menurut (Agustini, 2011) mengemukakan bahwa indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Tingkat kehadiran, 2) Tata cara bekerja, 3) Ketaatan kepada atasan, 4) Ketaatan saat bekerja, 5) Kesadaran bekerja, 6) Tanggung jawab.

Adapun penjelasan dari indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Tingkat Kehadiran

Yang merupakan jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan kegiatan dalam bekerja, yang ditandai dengan tinggi rendahnya tingkat kehadiran karyawan.

2) Tata cara bekerja

Merupakan setiap karyawan harus mengikuti segala aturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan kepada atasan

Yaitu setiap karyawan harus menaati segala arahan yang diberikan oleh atasan

4) Kesadaran bekerja

Merupakan setiap karyawan harus mempunyai sikap rela untuk mengerjakan tugas-tugasnya dalam perusahaan.

5) Tanggung jawab

Merupakan setiap karyawan harus bertanggung jawab atas hasil kerja yang ia kerjakan dan segala fasilitas yang digunakan.

Maka bila karyawan masuk kedalam indikator diatas maka karyawan tersebut memiliki sikap disiplin yang baik dalam bekerja.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Organisasi merupakan sekelompok manusia yang bekerja dalam suatu tempat dan saling ketergantungan guna mencapai beberapa tujuan. Didalam organisasi bisa bekerja dalam suatu tempat dan salingketergantungan satu sama lainnya melalui komunikasi.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi antara pengirim informasi kepada penerima pesan untuk memahami dan terbuka peluang untuk memberikan respon balik kepada si pengirim informasi (Wibowo, 2014, hal. 166). Sedangkan menurut (Chandra & Ritonga, 2017) komunikasi adalah bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah manusia selalu disertai dengan komunikasi. Komunikasi menurut (Sinambela, 2016) adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah sarana dalam suatu organisasi untuk menyampaikan harapan mereka dan saling mengkoordinasi pekerjaan mereka untukmencapai tujuan yang mereka inginkan dengan lebih efisien dan efektif. Komunikasi dilakukan antara dua orang atau lebih, dimana ada sebagai *sender* (pengirim) dan ada sebagai *receiver* (penerima) informasi. Dengan adanya penerima informasi ini sudah melengkapi kegiatan komunikasi tersebut. Oleh sebab itu

organisasi sangat membutuhkan komunikasi. Karena apabila didalam suatu organisasi tersebut tidak terjalin komunikasi, maka anggota organisasi tersebut tidak bisa mengetahui apa yang dilakukan oleh rekan kerjanya, pimpinan tidak bisa menerima informasi dari anggotanya dan para penyelia tidak bisa memberi arahan. Menurut (Farisi, 2016) mengatakan bahwa komunikasi sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang dengan orang lain dengan harapan orang tersebut bisa menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Komunikasi yang efektif sangat penting bagi manager karena komunikasi merupakan sebagai proses menejer melakukan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan juga sebagai pengendalian. Oleh karena itu sebagian besar waktu manajer habis saat melakukan komunikasi baik secara tatap muka, atau via telephone dengan bawahannya dan juga rekan kerjanya. Karena jika terjadi miskomunikasi antara pimpinan dengan bawahan atau sesama rekan kerja akan menyebabkan kesalahpahaman didalam organisasi tersebut dan akan menyebabkan kegaduhan didalamnya.

2.1.3.2 Tujuan Komunikasi

Keberhasilan komunikasi didalam suatu perusahaan atau organisasi adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Berhasilnya komunikasi yang efektif dan efisien adalah sebagai alat pemersatu didalam organisasi tersebut yang bisa mempengaruhi nama baik dari organisasi tersebut. Oleh karena itu komunikasi memiliki tujuan dalam memberikan kemudahan dalam memahami pesan yang disampaikan antara pemberi dan penerima pesan sehingga bahasa lebih jelas, lengkap

dan umpan baliknya seimbang dengan melatih penggunaan bahasa non verbal secara baik (Iskandar et al., 2019). Sedangkan (Effendy, 2007) mengemukakan tujuan sentral dari kegiatan komunikasi terdiri dari tiga tujuan utam, yaitu sebagai berikut:

1. *To secure understanding* yang artinya memastikan komunikan mengerti pesan atau informasi yang diterimanya
2. *To establish acceptance* yang artinya jika komunikasi tersebut sudah bisa dimengerti dan diterima maka receiver itu harus dibima
3. *To motivate action* yang artinya jika komunikasi tersebut terlaksana maka dapat memotivasi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian maksud antar pribadi manusia atau saling tukar menukar informasi. Menurut (Hendrikus, 1991, hal. 40) faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah antara lain sebagai berikut:

- 1) Komunikator yang merupakan orang atau pribadi yang mengatakan, mengucapkan atau menyampaikan sesuatu
- 2) Warta, pesan atau informasi, yaitu apa yang diucapkan dan apa yang disampaikan
- 3) *Resipiens* adalah orang yang mendengar atau menerima apa yang dikatakan atau yang disampaikan oleh komunikator
- 4) *Medium* adalah tanda yang digunakan oleh komunikator untuk menyampaikan informasi.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa komunikasi memiliki dua faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor dari pihak *sender* atau biasa disebut komunikator dan faktor dari pihak *receiver* atau disebut komunikan.

1) Faktor dari pihak *sender* atau kamunikator

a) Keterampilan *sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

b) Sikap *sender*

Sikap sender sangat mempengaruhi pada *receiver*. Sender yang bersifat angkuh terhadap *receiver* bisa menyebabkan informasi atau pesan yang disampaikan menjadi ditolak *receiver*. Begitu juga sikap sender yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan.

c) Pengetahuan *sender*

Sender yang memiliki wawasan yang luas dan mampu menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin.

d) Media saluran yang digunakan oleh *sender*

Media atau saluran yang digunakan sangat membantu dalam menyampaikan ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2) Faktor dari *receiver*

a) Keterampilan *receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan mudah, bila *receiver* memiliki keterampilan membaca dan mendengar dengan baik.

b) Sikap *receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif atau tidaknya sebuah komunikasi. Misalnya *receiver* bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk kepada sender, maka komunikasi bisa berjalan tidak efektif dan pesannya tidak sampai ke *receiver*.

c) Pengetahuan *receiver*

Receiver yang memiliki wawasan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterima dari sender. Karena jika wawasan yang dimiliki *receiver* tidak luas bisa memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi tidak jelas dan tidak biasa dimengerti.

d) Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang dimaksud seperti alat indera yang dimiliki *receiver* menjadi penentu apakah pesan bisa diterima atau tidak. Dan apabila alat indera *receiver* terganggu maka kemungkinan akan timbul ketidakjelasan informasi atau pesan yang diterima dari *sender*.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Komunikasi

Adapun indikator-indikator yang dapat mempengaruhi komunikasi didalam sebuah perusahaan menurut (Hutapea & Nurianna, 2008) antara lain adalah sebagai berikut: 1) Pengetahuan (*Knowledge*), 2) Keterampilan (*Skills*), 3) Sikap (*attitude*)
Penjelasan dari indikator-indikator tersebut sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) meliputi:
 - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja
 - b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru didalam perusahaan
 - c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
- 2) Keterampilan (*Skills*) meliputi:
 - a) Kemampuan berkomunikasi dengan baik secara tertulis
 - b) Kemampuan berkomunikasi dengan baik secara lisan
- 3) Sikap (*attitude*)
 - a) Mempunyai kreativitas saat bekerja
 - b) Semangat kerja yang tinggi
 - c) Memiliki kemampuan dalam perencanaan atau pengorganisasian.

Sedangkan menurut (Muhammad, 2011) indikator komunikasi sebagai berikut:

1) Keterbukaan (*openness*), 2) Empati (*empathy*), 3) Dukungan (*support*), 4) Rasa Positif (*positiveness*), 5) Kesamaan (*equality*)

Berikut penjelasan-penjelasan indikator-indikatornya:

- 1) Keterbukaan (*openness*) adalah sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
- 2) Empati (*empathy*) merupakan kemampuan dalam memahami perasaan orang lain dan kesanggupan dalam menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
- 3) Dukungan (*support*)
Merupakan suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti baik secara perorangan maupun kelompok
- 4) Rasa positif (*positiveness*)
Maksudnya adalah bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun yang mendukung. Karena dengan rasa positif sudah mendukung proses pelaksanaan komunikasi efektif.
- 5) Kesamaan (*equality*)
Siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang mampu mempengaruhi kinerja dan tercapainya produktivita (Elizar & Tanjung, 2018). Dengan melihat lingkungan kerja yang baik dapat mampu memberikan semangat kerja dalam diri karyawan ketika bekerja. Pengertian dari lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan

yang mampu mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebannya.

Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut mampu menyenangkan karyawannya dalam melaksanakan aktivitasnya saat bekerja.. Dan lingkungan kerja yang menyenangkan bisa memberikan karyawan rasa betah dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sehingga bisa mencapai hasil yang optimal sesuai keinginan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila kondisi dari lingkungan kerja tersebut tidak nyaman akan membuat penurunan produktivitas kerja karyawannya.

Menurut (Ahyari, 2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut (Swastha, 2002) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya. Adapun faktor-faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana penunjang dan reward.

Lingkungan kerja didalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan pihak perusahaan, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam perusahaan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melakukan proses produksi. Karena lingkungan kerja merupakan suasana yang setiap hari karyawan melakukan aktivitasnya.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan dapat memungkinkan karyawan melaksanakan tugasnya secara optimal. Jika karyawan senang

terhadap lingkungan pekerjaan tempat dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah berada ditempat kerjanya, melaksanakan aktivitasnya dengan eaktu yang dipergunakan secara efektif.

Menurut (Afandi, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan pekerjaan. Lingkungan kerja juga bisa diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dimiliki, lingkungan sekitarnya yangmana terdapat seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya yang baik, baik perorangan maupun kelompok. Dimana lingkungan tersebut terdapat fasilitas kerja yang diperoleh karyawan yang mendukung dalam penyelesaian tugas-tugasnya yang dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kerja karyawan didalam perusahaan.

2.1.4.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerjanya ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, dimana dengan kondisi lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa puas dan nyaman saat bekerja. Menurut (Schuler & Jackson, 1999) bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menghasilkan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
- 2) Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan yang lebih berkomitmen
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi

- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Dari pendapat yang sudah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat tersebut menimbulkan banyak keuntungan bagi perusahaan atau organisasi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja berdasarkan pendapat (Afandi, 2016) adalah sebagai berikut: 1) membangun tempat kerja, 2) ruang kerja yang lapang, 3) ventilasi udara yang baik, 4) tersedianya tempat ibadah, dan 5) tersedianya sarana angkutan karyawan. Secara umum lingkungan kerja terdiri dari :

- 1) Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan yang berada disekitaran karyawan itu sendiri, kondisi lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan fisik ini seperti warna, cahaya, udara, suhu dan suara (Asriel et al., 2016).

- 2) Faktor lingkungan non fisik

Faktor lingkungan non fisik merupakan semua dari keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja (Rahman, 2017).

Faktor-faktor yang sudah diuraikan tersebut tidak bisa diabaikan oleh perusahaan, karena dengan adanya hal tersebut dapat emberkan rasa nyaman terhadap para karyawan. Hal ini dapat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2012) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

1) Penerangan atau cahaya

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan agar mendapatkan keselamatan kerja dan kelancaran saat bekerja.

2) Suhu udara

Udara disekitar tempat kerja harus memberikan rasa sejuk dan segar sehingga dapat membantu pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja dalam waktu yang lama.

3) Suara bising

Saat bekerja sangat membutuhkan konsentrasi yang tinggi, oleh sebab itu suara bising harus dihindari agar produktivitas kerja baik.

4) Keamanan kerja

Dilingkungan perusahaan sangat dibutuhkan petugas keamanan guna menjaga keamanan perusahaan.

5) Hubungan karyawan

Hubungan antar karyawan yang harmonis akan membawa dampak positif bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal maka harus memiliki indikator untuk mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitasnya. Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam lingkungan kerja menurut (Sunyoto, 2013) sebagai berikut: 1) penerangan, 2) kebisingan, 3) suhu udara, 4) ruang gerak yang dibutuhkan, 5) pewarnaan dan 6) keamanan.

Berikut penjelasan dari indikator-indikator diatas:

1) Penerangan

Penerangan penting untuk kesehatan, keamanan dan daya guna pekerja. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2003) mengatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut: 1) suasana kerja, 2) hubungan dengan rekan kerja, dan 3) tersedianyaa fasilitas kerja.

Adapun penjelasan dari indikator-indikator tersebut adalah antara lain:

1) Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetao tinggal didalam suatu organisasi adalah hubungan yang baik dan harmonis antara rekan kerja

3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Peralatan yang digunakan dalam mendukung kelancaran kerja yaitu peralatan kerja yang lengkap dan mutahir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

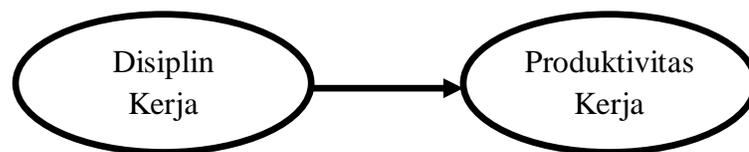
Kerangka konseptual merupakan kerangka yang digunakan untuk melihat keterkaitan antara variable independen bebas dengan variabel terikat, yang bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel yang ada didalam penelitian. Dimana disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas sedangkan produktivitas kerja sebagai varabel terikat didalam penelitian ini.

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kesadaran seorang karyawan atau anggota kelompok untuk menaati segala aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan didalam lingkungan kerja. Tujuannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang

nyaman dan aman dan tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan. Disiplin kerja mampu mendorong produktivitas kerja karyawan karena disiplin kerja menjadi sarana penting untuk mencapai produktivitas kerja karyawan dalam birokrasi, dimana semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan (Sulistiyani & Rosidah, 2009).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bestari, 2011) yang melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkat Sejahtera Abadi” mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



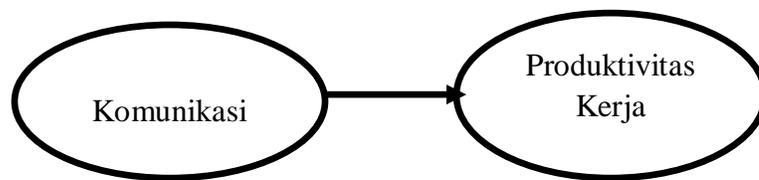
Gambar II.1
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau gagasan dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi sebagai praktik ada dua macam: pertama, praktik komunikasi yang dilakukan oleh individu dalam interaksi sosialnya, dan yang kedua, praktek komunikasi yang dilakukan oleh individu berkaitan dengan komunikasi sebagai bidang pekerjaan (Panuju, 2018). Ketika karyawan memiliki komunikasi yang baik dan mampu berkomunikasi secara efektif dengan satu sama lainnya produktivitas akan meningkat karena komunikasi yang efektif berarti

keluhandakan berkurang dan karyawan mampu mengerjakan pekerjaan lebih banyak lagi.

Dari hasil penelitian yang terdahulu mengemukakan kendala komunikasi karena adanya hambatan dalam penyampaian informasi dimana perubahan informasi yang diperoleh karena penyampaianya melalui beberapa orang yang bersangkutan. Dan penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada penelitian (Prihatin, Hasan, & Yanti, 2019) pada penilitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

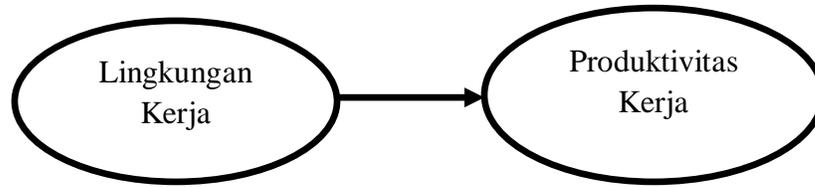


Gambar II.2
Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkunga kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja (Andriany, 2019). Dengan adanya lingkungan kerja baik fisik maupun lingkungan sosial yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Soputan, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Panjaitan, 2017).

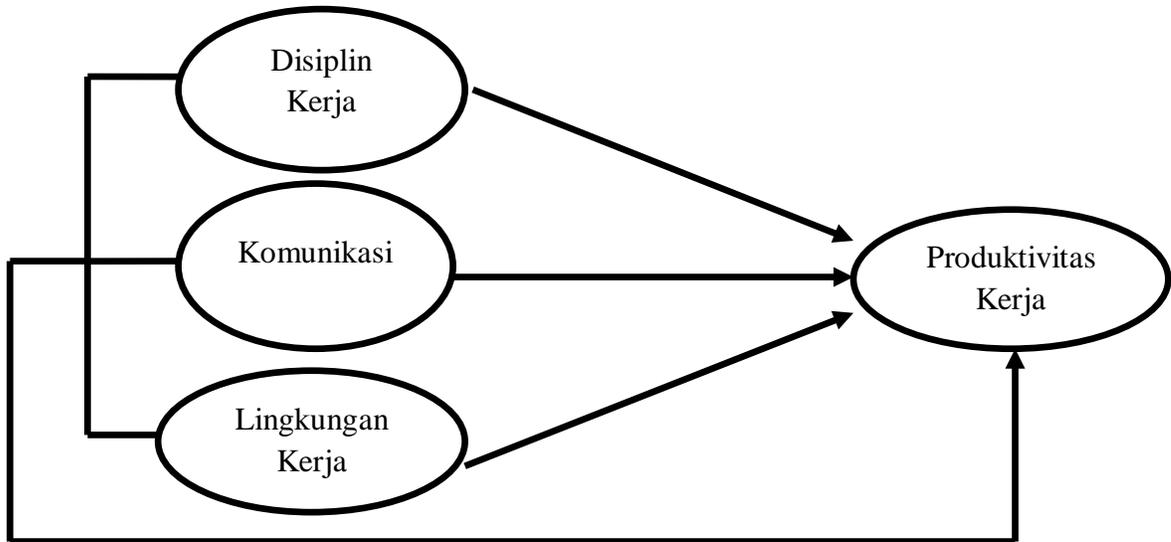


Gambar II.3
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh kedisiplinan, karena semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang bisa dicapai dan memperoleh hasil yang optimal (Afriani & Farida, 2016) . Selain itu dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif yang telah diterapkan dan diciptakan oleh perusahaan itu (Hidayat & Hasanah, 2016). Kemudian lingkungan yang kondusif selain dapat memotivasi, dapat juga meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan yang bisa membuat produktivitas karyawan akan maksimal (Sinaga & Ibrahim, 2016).

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa ketiga variabel tersebut yaitu Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini didukung dari hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas mengatakan berpengaruh positif dan signifikan (Arisanthi & Netra, 2013) yang berjudul “ Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.



Gambar II.4
Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap
Produktivitas Kerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah kesimpulan yang berdasarkan melalui hasil penelitian yang belum tentu diyakini kebenarannya, dimana penelitian tersebut diaktakan benar bila disertai dengan sebuah bukti (Fitrah & Luthfiyah, 2017). Maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pantja Surya Perdagangan.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pantja Surya Perdagangan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pantja Surya Perdagangan.
4. Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pantja Surya Perdagangan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan dengan penelitian asosiatif. Menurut (Sugiono, 2012) mengatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana variabel independen terdiri dari disiplin kerja, komunikasi dan Lingkungan kerja. Sedangkan untuk variabel dependennya adalah produktivitas kerja karyawan.

3.2 Definis Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

3.2.1 Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Adapun indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel III.1
Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Meningkatkan hasil yang dicapai
3	Semangat kerja
4	Pengembangan diri
5	Mutu
6	Efisiensi

Sumber: (Sutrisno, 2009)

3.2.2 Disiplin Kerja (X2)

Disiplin merupakan suatu tingkah laku, sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan didalam perusahaan baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak. Adapun indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Kehadiran karyawan setiap hari
2	Ketepatan jam kerja
3	Pengenakan pakaian kerja & tanda pengenal
4	Ketaatan karyawan terhadap peraturan
5	Tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas

Sumber: (Dharma, 2003)

3.2.3 Komunikasi (X3)

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi seperti pesan, ide, dan gagasan dari suatu pihak kepada pihak lain. Adapun indikator dari komunikasi adalah sebagai berikut:

Gambar III.3
Indikator Komunikasi

No	Indikator
1	Keterbukaan (<i>Openness</i>)
2	Empati (<i>Empathy</i>)
3	Dukungan (<i>Support</i>)
4	Rasa Positif (<i>Positiveness</i>)
5	Kesamaan (<i>Equality</i>)

Sumber : (Muhammad, 2011)

3.2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada didalam lokasi kerja, yang bisa mempengaruhi karyawan saat melaksanakan pekerjaannya dan mampu mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Gambar III.4
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Kebisingan
3	Suhu udara
4	Ruang gerak yang dibutuhkan
5	Pewarnaan
6	Keamanan

Sumber :(Sunyoto, 2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pantja Surya Perdagangan, yang beralamatkan di jalan Kuala Tanjung Perdagangan

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada 03 sampai dengan 15 Februari 2020.

Tabel III.5
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset																
2.	Penyusunan Proposal	■	■	■	■												
3.	Seminar Proposal					■	■	■	■								
4.	Riset									■							
5.	Pengumpulan data										■						
6.	Pengelola data											■	■				
7.	Penyusunan Laporan Akhir													■	■	■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk suatu peristiwa, hal atau orang yang mempunyai karakteristik yang sama yang menjadi pusat perhatian seorang penilitian karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Augusty, 2014). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap PT. Pantja Surya Perdagangan yang berjumlah 74 orang.

3.4.2 Sampel Penelitian

Teknik sampling merupakan pengambilan sampel secara umum untuk mengetahui berapa sampel dan populasi yang mau di teliti. Penulis memilih teknik *nonprobability sampling* untuk menghitung berapa sampel dan populasi untuk diteliti.

Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Pantja Surya Perdagangan yang berjumlah 74 orang karyawan.

Pengambilan sampling *nonprobability* sampling yaitu sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel(Sugiyono, 2012). Didalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah jumlah dari populasi pada karyawan tetap PT. Pantja Surya Perdagangan yang berjumlah 74 orang karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Juliandi et al., 2015)teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

3.5.1 Wawancara (*Interview*)

Yaitu suatu proses komunikasi dengan melakukan Tanya jawab terhadap responden atau pegawai yang ada di perusahaan untuk mendapatkan informai yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.5.2 Kuesioner (*Angket*)

Adalah suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat kuesioner dengan berupa pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk tertulis yang di berikan langsung kepada responden atau pegawai yang ada di perusahaan, dengan hasilnya merupakan data tertulis yang di dapat dari karyawan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai sebagaimana dilihat pada table berikut :

Tabel III.6
Penilaian Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk menguji sejauh mana ketetapan atau kemahiran suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variable penelitian.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono(2010)

Dimana :

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria :

1. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$, maka butir instrument tersebut valid
2. Jika $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Tabel III-7
Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1.	0,531	0.000 < 0.05	Valid
2.	0,579	0.000 < 0.05	Valid
3.	0,700	0.000 < 0.05	Valid
4.	0,632	0.000 < 0.05	Valid
5.	0,616	0.000 < 0.05	Valid
6.	0,634	0.000 < 0.05	Valid
7.	0,702	0.000 < 0.05	Valid
8.	0,457	0.000 < 0.05	Valid
9.	0,571	0.000 < 0.05	Valid
10.	0,478	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil data primer SPSS 16, 2020

Tabel III-8
Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

No.	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1.	0,532	0.000 < 0.05	Valid
2.	0,540	0.000 < 0.05	Valid
3.	0,451	0.000 < 0.05	Valid
4.	0,433	0.000 < 0.05	Valid
5.	0,572	0.000 < 0.05	Valid
6.	0,568	0.000 < 0.05	Valid
7.	0,716	0.000 < 0.05	Valid
8.	0,480	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: Hasil data primer SPSS 16, 2020

Tabel III-9
Uji Validitas Komunikasi (X2)

No.	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1.	0,585	0.000 < 0.05	Valid
2.	0,685	0.000 < 0.05	Valid
3.	0,606	0.000 < 0.05	Valid
4.	0,633	0.000 < 0.05	Valid
5.	0,806	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: Hasil data primer SPSS 16, 2020

Tabel III-10
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

No.	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1.	0,811	0.000 < 0.05	Valid
2.	0,611	0.000 < 0.05	Valid
3.	0,675	0.000 < 0.05	Valid
4.	0,714	0.000 < 0.05	Valid
5.	0,771	0.000 < 0.05	Valid
6.	0,642	0.000 < 0.05	Valid

Sumber: Hasil data primer SPSS 16, 2020

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing kuesioner tabel produktivitas kerja, disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen peneliti.

2. Uji Relieabilitas

Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Tujuan dari uji reabilitas tersebut untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau tidak.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakanteknik Formula *Alpha Cronbach*. Menurut Arikunto (2010) , Rumus Alpha digunakan untuk

mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right]$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Dimana :

r = Reabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ^2 = Varian total

Kriteria pengujinya :

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas yakni *cranch* alpa > 0,60 maka Instrument variabel adalah reliable (terpercaya)
- 2) Jika nilai *cranch* alpa < 0, 60 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Tabel III-11
Hasil Uji Relieabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

Variabel	Nilai Reliabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,606	Reliabel
Komunikasi	0,655	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,777	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,768	Reliabel

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus di bawah ini .

3.6.1 Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

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

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Komunikasi

X_3 = Lingkungan Kerja

α = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Besaran Koefisien Regresi masing-masing variabel

e = Standar Error

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang dimaksud yaitu terdiri dari:

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi suatu data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al., 2015)

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variable independen.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015)

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi hetesiroskedasitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengjian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel, apakah variabel Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif serta signifian terhadap variabel terikat atau dependen variabel Produktivitas kerja (Y).

Untuk mengetahui tingkat sigifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono(2010)

Keterangan :

$t = t_{hitung}$ yang dikonsultasikan dengan tabel t

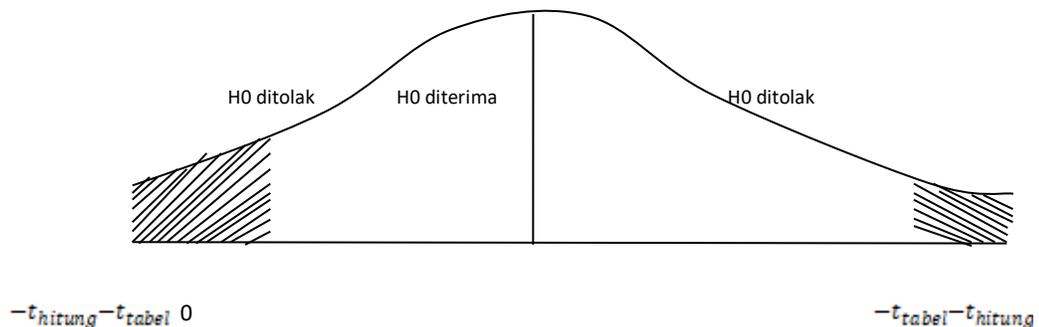
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas kolerasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehigga tidak ada kolerasi tidak signifikan antara variabel X dan Y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan kolerasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak. Sehingga ada kolerasi signifikan antar variabel X dan Y.

Pengujian hipotesis



Gambar III-1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji t

Kriteria pengujian :

- a) Jika t hitung $>$ t tabel berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kepuasan kerja)
- b) Jika t hitung $<$ t tabel berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja)

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien kolerasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Sugiyono(2010)

Keterangan :

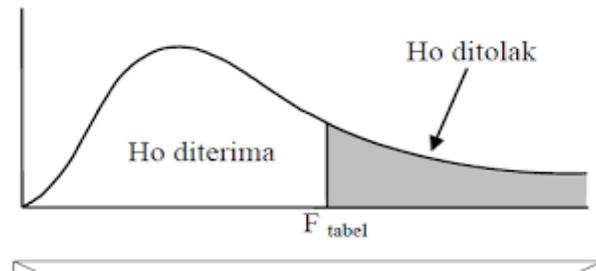
F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien kolerasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar III-2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan kolerasi variabel bebas terhadap variable terikat

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel Penelitian)

Kriteriapengujian :

- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja)
- c) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja).

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Produktivitas Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Produktivitas Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber : Sugiyono(2010)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentasi kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program computer *SPSS*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja, 5 pernyataan untuk variabel Komunikasi, 6 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja dan 10 pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 74 karyawan tetap yang ada di PT. Pantja Surya Perdagangan dan kembali kepada penulis adalah 74 responden. Sistem penelitian ini menggunakan Skala Likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Skala *Likert's*

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Disiplin Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden pada tabel berikut:

4.1.2.1 Jenis Kelamin

untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 74 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	62 Orang	83.8%
Perempuan	12 Orang	16.2 %
Jumlah	74 Orang	100%

Sumber: Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 62 orang atau 83.8% dan perempuan 12 orang atau 16.2%. Dari data diatas mayoritas berdasarkan jenis kelamin paling banyak adalah laki-laki yaitu 62 orang. Karena produktivitas laki-laki lebih dibutuhkan dibandingkan dengan produktivitas perempuan.

4.1.2.3 Usia

untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan usia dari 74 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentasi
1	17-25 Tahun	14 Orang	19 %
2	26-35 Tahun	20 Orang	27%
3	36-45 Tahun	28 Orang	37.8%
4	46-55 Tahun	12 Orang	16.2%
Jumlah		74 Orang	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 36-45 tahun yaitu 37.8%, usia antara 17-25 tahun yaitu 19%, usia antara 26-35 tahun yaitu 27%, usia antara 46-55 tahun yaitu 16.2 %.

Dari data diatas mayoritas usia paling banyak adalah berumur 36-45 tahun yaitu berjumlah 28 orang. Karena karyawan pada usia 36-45 tahun lebih berpengalaman bekerja sehingga lebih mudah memahami pekerjaan yang diberikan pimpinan.

4.1.2.3 Tingkat Pendidikan

untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 74 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	53 Orang	72%
2	D3	2 Orang	3% %
3	S1	19 Orang	25%
Jumlah		74 Orang	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2020

Berdasarkan data tabel diatas pada tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian diketahui responden yang berpendidikan SMA berjumlah 53 orang atau 72%, responden yang D3 berjumlah 2 orang atau 3%, responden yang berpendidikan S1 berjumlah 19 Orang atau 25%. Berdasarkan data diatas tingkat pendidikan mayoritas yang paling banyak adalah tingkat pendidikan SMA.

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil perhitungan persentasi dari data responden, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa identitas jenis kelamin, responden yang terbesar adalah laki-laki (83.7%) dan yang terkecil adalah responden perempuan (16.2%). Selanjutnya menginformasikan bahwa dari segi usia responden terbesar adalah usia 36-45 tahun (37.8%), dan responden terkecil adalah usia 46-55 tahun (16.2%). Dan untuk tingkat pendidikan responden terbesar adalah SMA (72%) dan responden terkecil adalah D3 (3%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis mensajikan tabel dari hasil skor jawaban respondn dari angket yang penulis sebar yaitu:

4.1.3.1 Deskripsi Disiplin Kerja

Tabel 4.5
Skor angket variabel Disiplin Kerja

No	Jawaban Responden											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	51.4 %	24	32.4%	12	16.2 %	0	%	0	0%	74	100%
2	45	60.8%	15	20.3%	7	9.5%	7	9.5%	0	0%	74	100%
3	42	56.8%	20	27%	8	10.8%	4	5.4%	0	0%	74	100%
4	55	74.3%	16	21.6%	3	4%	0	0%	0	0%	74	100%
5	47	63.5%	24	32.4%	3	4.1%	0	0%	0	0%	74	100%
6	53	71.6%	18	24.3%	2	2.7%	1	1.4%	0	0%	74	100%
7	53	71.6%	19	25.7%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
8	45	60.8%	19	25.7%	9	12.2%	1	1.3%	0	0%	74	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu hadir saat bekerja, mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang atau (51,4%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau (60,8%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak pernah mangkir dari pekerjaan, mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau (56,8%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau (74,3%).

5. Jawaban responden tentang pernyataan saya bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang atau (63,5%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau (71.6%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau (71,6%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan waktu penyelesaian pekerjaan selalu lebih cepat dari sebelumnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau (60,8%)

Berdasarkan tabulasi persentase pada variabel Disiplin Kerja (X1) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke 4 yaitu pernyataan tentang saya selalu mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau (74,3%).

4.1.3.2 Deskripsi Komunikasi

Tabel 4.6
Skor angket Variabel Komunikasi

No	Jawaban Responden											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	63.5 %	20	27%	4	5.4 %	0	0%	0	0%	74	100%
2	55	74.3%	17	23%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
3	53	71.6%	15	20.3%	6	8.1%	0	0%	0	0%	74	100%
4	37	50%	28	37.8%	7	9.5%	2	2.7%	0	0%	74	100%
5	53	71.6%	18	24.3%	2	2.7%	1	1.4%	0	0%	74	100%

Sumber: Data Diolah tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya menerima kritik dan saran dari pimpinan, mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang atau (75,7%)
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki rasa empati kepada rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau (55,4%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan nasihat yang diberikan atasan saya sebagai dukungan agar saya bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 45 orang atau (73%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menerima dengan baik arahan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau (71,6).

- Jawaban responden tentang pernyataan atasan saya tidak pernah membedakan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau (64.9%).

Berdasarkan tabulasi persentase pada variabel Komunikasi (X2) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke 2 yaitu tentang pernyataan saya memiliki rasa empati kepada rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau (55,4%).

4.1.3.3 Deskripsi Lingkungan Kerja

Tabel 4.7
Skor angket Variabel Lingkungan Kerja

No	Jawaban Responden											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	56	75.7 %	15	20.3%	2	2.7 %	1	1.3%	0	0%	74	100%
2	41	55.4%	23	31%	5	6.8%	5	6.8%	0	0%	74	100%
3	54	73%	14	18.9%	5	6.8%	1	1.3%	0	0%	74	100%
4	45	60.8%	20	27%	5	6.8%	4	5.4%	0	0%	74	100%
5	53	71.6%	18	24.3%	2	2.7%	1	1.4%	0	0%	74	100%
6	48	64.9%	21	28.4%	4	5.4%	1	1.3%	0	0%	74	100%

Sumber: Data Diolah 2020

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Jawaban responden tentang pernyataan pencahayaan yang terang memberikan kemudahan bagi karyawan saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang atau (75,7%)
- Jawaban responden tentang pernyataan kebisingan bisa mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau (55,4%).

3. Jawaban responden tentang temperatur didalam ruang kerja sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang atau (73%).
4. Jawaban responden tentang ruang tempat saya bekerja sudah cukup luas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau (60,8%)
5. Jawaban responden tentang warna putih sangat cocok untuk ruangan kantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau (71,6%)
6. Jawaban responden tentang saya merasa aman saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang atau (64,9%).

Berdasarkan tabulasi persentase pada variabel Lingkungan Kerja (X3) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke 1 yaitu tentang pernyataan pencahayaan yang terang memberikan kemudahan bagi karyawan saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang atau (75,7%).

4.1.3.4 Deskripsi Produktivitas Kerja

Tabel 4.8
Skor responden variabel Produktivitas Kerja

No	Jawaban Responden											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	49	66.2 %	16	21.6%	9	12.2 %	0	0%	0	0%	74	100%
2	51	60.8%	21	28.4%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
3	53	56.8%	19	25.7%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
4	57	74.3%	12	16.2%	5	6.8%	0	0%	0	0%	74	100%
5	50	63.5%	22	29.7%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
6	53	71.6%	19	25.7%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
7	55	74.3%	17	23%	2	2.7%	0	0%	0	0%	74	100%
8	45	60.8%	23	31.1%	6	8.1%	0	0%	0	0%	74	100%
9	49	66.2%	16	21.6%	4	5.4%	5	6.8%	0	0%	74	100%
10	32	43.2%	28	37.8%	13	17.6%	1	1.4%	0	0%	74	100%

Sumber : Data Diolah tahun 2020

Dari tabel diatas dapat duaraiakan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, mayoritas responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang atau (66,2%).
2. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang atau (60,8%).
3. Jawaban responden tentang saya bekerja semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau (56,8%)
4. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu meningkat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang atau (74,3%).

5. Jawaban responden tentang saya memiliki semangat kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang atau (63,5%)
6. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang atau (71,6%).
7. Jawaban responden tentang saya selalu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang atau (74,3%).
8. Jawaban responden tentang mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang atau (60,8%).
9. Jawaban responden tentang mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang atau (66,2%).
10. Jawaban responden tentang efisiensi kerja tercipta karena karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau (43,2%).

Berdasarkan tabulasi persentase pada variabel produktivitas Kerja (Y) dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang memiliki tingkat tertinggi pada item ke 4 yaitu tentang tentang hasil kerja saya selalu meningkat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang atau (74,3%).

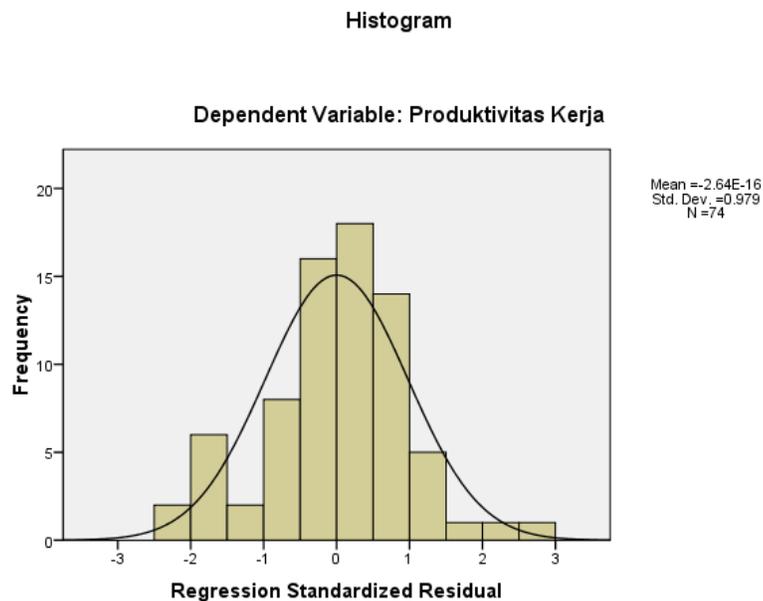
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

4.2.1.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2016). Pengujian normalitas dilakukan dengan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis dagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 adalah sebagai berikut

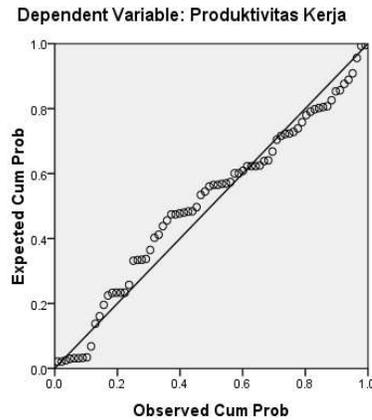
Gambar 4.1
Grafik Histogram



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Gambar 4.2 Uji Normalitas Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada grafik histogram didapat kurva yang membentuk lonceng yang sempurna yang menunjukkan residual data telah mengikuti distribusi normal. Pada grafik normal P-P Plot juga menunjukkan penyerahan data mengikuti garis normal (garis lurus). Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Autokorelasi

Tabel 4.9
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.592	.575	2.355	1.994

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah,2020

Dari hasil output diatas didapat nilai Durbin Watson yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,994. Sedangkan dari tabel Durbin Watson dengan signifikan 0,05 dan jumlah data (n) 74, serta $K=3$ (dimana k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai sebesar 1,707 dan du sebesar 2,293, karena Durbin Watson (1,994) lebih tinggi antara dl dan du maka tidak ada gejala autokorelasi.

4.2.1.3 Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linear adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan Variance Inflation Factor (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika $a \text{ hitung} < a$ dan $VIF \text{ hitung} > VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika $a \text{ hitung} > a$ dan $VIF \text{ hitung} < VIF$. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai $F=VIF > 10$. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan spss 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.524	3.633		3.172	.002		
	Disiplin Kerja	.304	.116	.250	2.616	.011	.637	1.570
	Komunikasi	.682	.182	.408	3.737	.000	.489	2.045
	Lingkungan Kerja	.285	.140	.234	2.039	.045	.442	2.263

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas, dimana nilai tolerance pada variabel disiplin kerja sebesar $0,637 > 0,10$, komunikasi sebesar $0,489 > 0,10$ dan lingkungan kerja $0,442 > 0,10$. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10, dimana nilai VIF dari disiplin kerja sebesar $1,570 < 10$, komunikasi sebesar $2,045 < 10$ dan lingkungan kerja sebesar $2,263 < 10$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

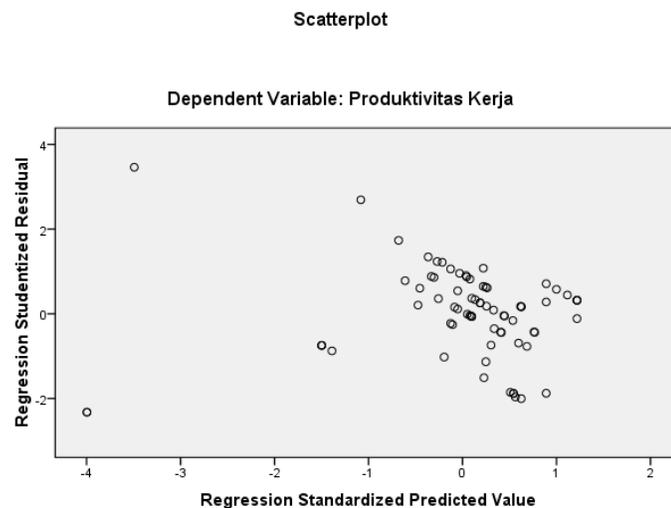
4.2.1.4 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residulnya mempunyai varians

yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heterokedastisitas.

Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data dari program SPSS antara ZPERD (sumbu X=Y hasil prediksi) dan SRESID (sumbu Y=Y prediksi - Y rill) menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak memiliki pola yang teratur. Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat gambar tersebut tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat produktivitas kerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja.

4.2.2 Uji Asumsi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 16, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	11.524	3.633		3.172	.002
	Disiplin Kerja	.304	.116	.250	2.616	.011
	Komunikasi	.682	.182	.408	3.737	.000
	Lingkungan Kerja	.285	.140	.234	2.039	.045

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Program SPSS 16

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 11.524 + 0.304 + 0.682 + 0.285$. Dalam menginterpretasikan hasil regresi linear berganda pada masing-masing nilai yang dikemukakan tersebut maka dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai constant (a) diperoleh sebesar 11.524 dalam kategori positif, dengan pengertian jika terdapat penambahan nilai pada disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja maka nilai produktivitas kerja akan bertambah sebesar 11.524.

Adapun koefisien regresi pada disiplin kerja (β_1) bertanda positif sebesar 0,304 maka dapat diartikan bahwa jika terjadi penambahan peningkatan 1 point pada disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel produktivitas kerja karyawan tetap. Sementara itu koefisien regresi variabel komunikasi (β_2) bertanda positif sebesar 0,682 diartikan bahwa jika ada penambahan

peningkatan sebesar 1 point pada komunikasi maka akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan bahwa produktivitas kerja karyawan tetap. Dan Adapun koefisien regresi pada lingkungan kerja (β_3) bertanda positif sebesar 0,285 maka dapat diartikan bahwa jika terjadi penambahan peningkatan 1 point pada lingkungan kerja pada produktivitas kerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel produktivitas kerja karyawan tetap.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus uji hipotesis parsial menurut (Sugiyono, 2010) sebagai berikut:

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

dengan taraf signifikan 0.05 dan dk= n-2 diperoleh t_{tabel} 70 sebesar 1,994.

Ketentuan : H_a diterima H_o ditolak jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

: H_o diterima H_a ditolak jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS versi 16 dapat dilihat ditabel berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.524	3.633		3.172	.002		
	Disiplin Kerja	.304	.116	.250	2.616	.011	.637	1.570
	Komunikasi	.682	.182	.408	3.737	.000	.489	2.045
	Lingkungan Kerja	.285	.140	.234	2.039	.045	.442	2.263

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari data diatas dapat diketahui bahwa:

$$t_{hitung} = 2,616$$

$$t_{tabel} = 1,994$$

dari tabel diatas tentang disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh t_{hitung} 2,616 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dengan signifikan $0,011 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Pantja Surya Perdagangan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.524	3.633		3.172	.002		
	Disiplin Kerja	.304	.116	.250	2.616	.011	.637	1.570
	Komunikasi	.682	.182	.408	3.737	.000	.489	2.045
	Lingkungan Kerja	.285	.140	.234	2.039	.045	.442	2.263

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari data diatas dapat diketahui bahwa:

$$t_{hitung} = 3,737$$

$$t_{tabel} = 1,994$$

dari tabel diatas tentang komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh t_{hitung} 3.737 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dengan signifikan $0,000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Pantja Surya Perdagangan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.524	3.633		3.172	.002		
Disiplin Kerja	.304	.116	.250	2.616	.011	.637	1.570
Komunikasi	.682	.182	.408	3.737	.000	.489	2.045
Lingkungan Kerja	.285	.140	.234	2.039	.045	.442	2.263

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari data diatas dapat diketahui bahwa:

$$t_{hitung} = 2.039$$

$$t_{tabel} = 1,994$$

dari tabel diatas tentang lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh t_{hitung} 2,039 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dengan signifikan $0,045 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Pantja Surya Perdagangan.

4.2.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 16.0 diperoleh output ANOVA pada tabel dibawah ini:

Tabel: 4.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563.552	3	187.851	33.860	.000 ^a
	Residual	388.353	70	5.548		
	Total	951.905	73			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data Program SPSS 16

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 33.860 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,73 dan dengan tingkat signifikan 0.000. karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja diterima.

4.2.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menunjukkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen sedangkan nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas.

Berikut adalah hasil pengujian statistik menggunakan program SPSS versi 16:

Tabel: 4.13
Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.592	.575	2.355	1.994

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah 2020 Program SPSS 16

Berdasarkan tabel model summary diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.575. sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan adalah 57.5 %.

4.3 Pembahasan

Pembahasan ini merupakan hasil dari temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terlebih dahulu yang telah dikemukakan penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut.

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2.616) > t_{tabel} (1,994)$, dengan taraf signifikan $0,011 < 0,05$. Nilai 2,616 lebih besar dari 1,994 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan

Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bagaimana pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Dunggio, 2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fiernaningsih & Herijanto, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Krebbe Baru Malang, yang menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja berupa disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hafid et al., 2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar”, yang mengatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar, dimana apabila produktivitas karyawan mengalami perubahan, disiplin mempengaruhi nilai produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka semakin

meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat disiplin kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

4.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (3,737) > t_{tabel} (1,994)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 3,737 lebih besar dari 1,994 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu juga mengkaji bagaimana kaitan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Moliddina et al., 2019) mengemukakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap produktivitas kerja karyawannya. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Oktrima, 2018) yang menyatakan bahwa pengaruh komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas dan menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. (Moliddina et al., 2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana komunikasi yang dimiliki dapat membantu dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara komunikasi terhadap produktivitas

kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin buruk komunikasi maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2.039) > t_{tabel} (1,994)$, dengan taraf signifikan $0,045 < 0,05$. Nilai 2,039 lebih besar dari 1,994 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sinaga & Ibrahim, 2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segitiga Pelalawan Riau” yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segitiga Pelalawan Riau. Hal ini juga dikuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hati, 2013), mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dilakukan di bagian fungsional di Politeknik Negeri Batam. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Suseno & Munir, 2013) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah kondisi lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 33.860 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,73 dan dengan tingkat signifikan 0.000. karena probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja diterima. Dan dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0.575. sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara simultan adalah 57.5 %.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bagaimana pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Arisanthi & Netra, 2013) yang mengemukakan bahwa pengaruh komunikasi, lingkungan kerja intenal dan disiplin kerja terhadap produktivitas memiliki nilai yang positif dan signifikan dan berpengaruh secara simultan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara nyata. Angka positif yang signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan.
2. Secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan.
3. Secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan.
4. Secara Simultan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang simultan secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya Perdagangan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Untuk pihak perusahaan lebih menekankan lagi tingkat disiplin karyawannya dan pemberian sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Menjaga hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahannya. Dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi para karyawan saat bekerja. Agar tetap terjadinya peningkatan produktivitas kerja karyawan yang akan memberikan keuntungan yang besar bagi pihak perusahaan maupun karyawannya.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, khususnya bagi yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama diharapkan agar memperluas materi yang ingin disampaikan agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik lagi dari sebelumnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu disiplin kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dan juga adanya ketertundaan dalam pembagian kuesioner di penelitian ini dikarenakan penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi Covid-19 yang membuat penulis terhambat dalam mendapatkan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Deepublish.
- Afriani, C. F., & Farida, L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. *JOM FISIP: Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 3(1), 13–14.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera.
- Ahyari, A. (2012). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi* (Edisi Ke I). BPFE.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 393–397.
- Anoraga, P., & Soegiastuti, J. (2003). *Pengantar Bisnis Modern Kajian Dasar Manajemen Perusahaan*. PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pedana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 109–117.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Arisanthi, N. K. D., & Netra, I. G. S. K. (2013). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD)*, 2(11), 1476–1479.
- Asriel, Armiami, & L, F. (2016). *Manajemen Kantor*. Kencana.
- Augusty, F. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib. (2020). *Perilaku Organisasi*. CV. Simphony Baru.

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Chandra, D. S., & Ritonga, P. (2017). Pengaruh Etika Kerja terhadap Kualitas Keerja Perawat dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening: Studi pada Rumah Sakit Milik Pemerintah Di Kota Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 81–85.
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah “Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi.”* CV Budi Utama.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi* (Cetakan ke). Raja Grafindo Persada.
- Dunggio, M. (2013). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 1(4), 531–532.
- Effendy, O. U. (2007). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. IRDH.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 51–58.
- Erliana, C. I. (2015). *Bahan Ajar Analisa Dan Pengukuran Kerja*. Fakultas Teknik Universitas Malikussaleh Jurusan Teknik Industri.
- Farisi, S. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 1(1), 149–153.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 20–32.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Fiernaningsih, N., & Herijanto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Kreet Baru Malang. *Jurnal ADBIS: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 13(1), 62–63.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.

- Hafid, A. P., Pasigai, M. A., & Rasyid, M. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 76–77.
- Hati, S. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di Politeknik Negeri Batam. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 1(2), 110–111.
- Hidayat, R., & Hasanah, U. (2016). Hubungan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 15–20.
- Hutapea, P., & Nurianna, T. (2008). *Kompetensi Komunikasi Plus: Teri, Desain, Kasus Dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Iskandar, D., Arda, M., Yusnandar, W., & Nasution, S. M. A. (2019). *Konsep Dasar Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi* (M. B. Lubis (ed.)). Gading Jati.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan : UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS. Medan: Lembaga Penelitian Dan penulisan Ilmiah Aqli.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 62–69.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 367–371.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Moliddina, P., Hasan, L., & Yanti, B. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(2), 1–84.
- Muhammad, A. (2011). *Komunikasi Organisasi*. PT. Bumi Aksara.
- Mulianto, S., Ruddy, C., & Widjajakusuma, M. K. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. PT. Elex Media Komputindo.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Oktrima, B. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Bintang Pratama Promosindo. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 10–11.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Panuju, R. (2018). *Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi*. Kencana.
- Rahman, R. (2017). *Ilmu administrasi*. Sah Media.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 120–127.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad ke-21*. Erlangga.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Dan Komponen Terkait Lainnya*. PT. Rafika Aditam.
- Sedarmayanti, S. (2003). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Ilham Jaya.
- Sinaga, S., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segitiga Pelalawan Riau. *Jurnal JOM FISIP: Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 3(2), 1–11.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas*. BumiAkasa.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124–127.
- Soputan, G. J. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pelayanan Pemerintah Kota Manado. *Jurnal Mimbar*, 29(1), 98–100.
- Sudaryo, Aribowo, & Sofiati. (2018). *Sumber Daya Manusia*. ANDI.
- Sugiono, S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2010). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Garaha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Center for Academic Publishing Service.
- Suseno, V. S., & Munir, M. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan (Studi Kasus Pada PT. Gudang Garam Tbk.). *Jurnal Cendekia*, 11(2), 65–66.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Swastha, B. (2002). *Manajemen Pemasaran (Kedua)*. Liberty.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 29–36.
- Wahyudi, D. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stress Dalam Organisasi*. Alfabeta.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Data Pribadi

Nama : Ade Wahyuni
Tempat/Tgl Lahir : Tomok, 12 Juli 1996
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak ke : 2 dari 4 bersaudara
Email : adewahyunisinaga@gmail.com
Nama Orang tua
Ayah : Suwaldi
Ibu : Nursita Simarmata
Pekerjaan Orangtua
Ayah : Wiraswasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Huta I, Kel. Bandar, Kec. Bandar Rakyat

Pendidikan Formal

SD Negeri 17 Tomok : (2002-2008)
SMP Negeri 1 Simanindo : (2008-2011)
SMK Al-Washliyah 2 Perdagangan : (2011-2014)
Tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2016-2020)

Medan, Mei 2020

Ade Wahyuni

1605160420

A. Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Kemampuan					
1.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2.	Saya memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya					
	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai					
3.	Saya bekerja semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai					
4.	Hasil pekerjaan saya selalu meningkat					
	Semangat Kerja					
5.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi					
	Pengembangan Diri					
6.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
7.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya					
	Mutu					
8.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
9.	Mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan					
	Efisiensi					
10.	Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas dan perlengkapan kerjanya					

B. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Kehadiran Karyawan Setiap Hari					
11.	Saya selalu hadir saat kerja					
	Ketepatan Jam Kerja					
12.	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan					
13.	Saya tidak pernah mangkir dari pekerjaan					
	Mengenakan Pakaian Kerja dan Tanda Pengenal					
14.	Saya selalu mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan perusahaan					
	Ketaatan Karyawan Terhadap Peraturan					
15.	Saya selalu mengikuti instruksi atasan untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
16.	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan					
	Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Tugas-Tugasnya					
17.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan					

18.	Waktu penyelesaian pekerjaan selalu lebih cepat dari sebelumnya					
-----	---	--	--	--	--	--

C. KOMUNIKASI

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Keterbukaan (<i>Openness</i>)					
19.	Saya menerima kritik dan saran dari pimpinan					
	Empati (<i>Empathy</i>)					
20.	Saya memiliki rasa empati kepada rekan kerja saya					
	Dukungan (<i>Support</i>)					
21.	Nasihat yang diberikan atasan saya sebagai dukungan agar saya bekerja lebih baik lagi					
	Rasa Positif (<i>Positiveness</i>)					
22.	Saya dapat menerima dengan baik arahan yang diberikan kepada saya					
	Kesamaan (<i>Equality</i>)					
23.	Atasan saya tidak pernah membedakan karyawan					

D. LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Penerangan					
24.	Pencahayaan yang terang memberi kemudahan bagi karyawan saat bekerja					
	Kebisingan					
25.	Kebisingan bisa mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja					
	Suhu Udara					
26.	Temperatur didalam ruang kerja sudah cukup baik					
	Ruang Gerak Yang Dibutuhkan					
27.	Ruang tempat saya bekerja sudah cukup luas					
	Pewarnaan					
28.	Warna putih sangat cocok untuk ruangan kantor					
	Keamanan					
29.	Saya merasa aman saat bekerja					

Distribusi Jawaban Produktivitas kerja

No Responden	PERNYATAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
16	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
17	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
18	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
20	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
22	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	45
23	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
24	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	46
25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
26	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	46
27	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
28	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
29	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
30	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
31	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
32	5	4	4	5	4	5	5	4	2	5	43
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
34	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
36	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47

Y9	Pearson Correlation	.267*	.230*	.355**	.169	.242*	.116	.242*	.062	1	.297*	.571**
	Sig. (2-tailed)	.022	.049	.002	.150	.038	.326	.038	.602		.010	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Y10	Pearson Correlation	.193	.156	.110	.356**	.130	.177	.062	.001	.297*	1	.478**
	Sig. (2-tailed)	.100	.185	.352	.002	.271	.132	.598	.993	.010		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
TO TA L	Pearson Correlation	.531**	.579**	.700**	.632**	.616**	.634**	.702**	.457**	.571**	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	10

37	4	5	4	5	4	4	4	4	34
38	5	5	5	4	5	5	5	5	39
39	5	2	5	5	5	5	5	5	37
40	4	5	2	4	5	5	5	5	35
41	5	5	5	5	4	5	5	4	38
42	3	5	4	5	5	4	5	5	36
43	4	4	3	4	3	5	4	5	32
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	3	5	5	5	4	5	5	4	36
46	5	2	4	5	5	4	4	5	34
47	4	5	5	5	4	5	5	5	38
48	5	4	3	5	5	4	4	5	35
49	4	5	5	5	5	5	4	3	36
50	5	5	4	5	4	5	5	4	37
51	4	2	3	4	5	5	5	5	33
52	5	5	5	5	5	4	4	5	38
53	4	4	4	5	4	5	5	5	36
54	5	5	5	5	5	5	5	3	38
55	4	2	5	4	5	5	5	5	35
56	5	5	4	5	5	4	5	4	37
57	5	5	5	5	4	5	4	5	38
58	4	5	5	5	5	5	5	5	39
59	5	3	2	4	4	5	4	5	32
60	5	4	5	5	5	5	5	3	37
61	4	5	4	5	5	4	5	5	37
62	5	5	5	4	5	5	5	4	38
63	3	5	4	5	5	5	4	5	36
64	3	3	5	5	5	5	5	5	36
65	3	5	3	5	4	5	5	5	35
66	5	5	5	3	5	4	5	5	37
67	4	3	5	5	4	5	5	4	35
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	5	3	5	5	5	5	4	5	37
70	5	4	4	4	5	5	5	3	35
71	4	2	5	5	5	4	5	5	35
72	5	5	4	5	4	5	5	3	36
73	4	4	5	5	5	5	5	4	37
74	5	5	5	5	5	2	5	2	34

	Sig. (2-tailed)	.409	.649	.871	.382	.068	.000	.025		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
TOTAL	Pearson Correlation	.532**	.540**	.451**	.433**	.572**	.568**	.716**	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	8

Distribusi Jawaban Komunikasi

No responden	PERNYATAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	3	3	3	3	3	15
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	3	3	3	3	3	15
13	4	4	4	4	4	20
14	5	4	3	5	4	21
15	4	5	5	5	5	24
16	5	4	5	4	5	23
17	2	5	5	5	5	22
18	5	4	3	5	4	21
19	4	5	5	4	5	23
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	4	5	5	24
22	4	5	5	5	5	24
23	5	4	5	4	5	23
24	4	5	5	5	4	23
25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	5	5	5	24
27	4	5	5	4	5	23
28	5	5	5	4	5	24
29	5	5	5	4	4	23
30	4	5	4	4	5	22
31	5	4	5	5	5	24
32	4	5	5	5	5	24
33	5	4	5	4	5	23
34	5	5	5	5	5	25
35	2	4	5	5	4	20
36	4	5	5	5	5	24

37	5	5	3	5	5	23
38	5	5	4	4	5	23
39	5	5	5	5	5	25
40	4	5	4	5	4	22
41	5	5	5	3	5	23
42	3	5	5	5	5	23
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	4	24
45	5	5	4	5	5	24
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	4	4	23
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	3	5	5	21
50	5	5	5	5	5	25
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	4	4	5	23
53	4	5	5	5	5	24
54	5	4	4	2	4	19
55	3	5	5	5	5	23
56	4	5	5	5	5	24
57	5	5	5	4	4	23
58	4	5	5	4	5	23
59	5	5	5	3	5	23
60	5	5	5	4	5	24
61	5	4	5	4	4	22
62	4	5	5	4	5	23
63	5	5	5	4	5	24
64	5	5	4	3	5	22
65	5	5	5	4	4	23
66	4	5	4	4	5	22
67	5	5	5	4	5	24
68	5	5	4	4	5	23
69	5	4	5	4	4	22
70	5	5	5	3	5	23
71	5	5	5	4	5	24
72	5	5	4	3	4	21
73	4	4	5	4	5	22
74	2	5	5	2	2	16

Uji Validitas Komunikasi

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.223	.097	.092	.393**	.585**
	Sig. (2-tailed)		.056	.410	.438	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X2	Pearson Correlation	.223	1	.481**	.258*	.485**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.056		.000	.026	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X3	Pearson Correlation	.097	.481**	1	.184	.355**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.410	.000		.118	.002	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X4	Pearson Correlation	.092	.258*	.184	1	.468**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.438	.026	.118		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
X5	Pearson Correlation	.393**	.485**	.355**	.468**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74
TOTAL	Pearson Correlation	.585**	.685**	.606**	.633**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	5

Distribusi Responden Lingkungan Kerja

No Responden	PERNYATAAN						JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	5	4	5	29
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	3	3	3	3	18
8	4	4	4	4	4	4	24
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	3	3	3	3	3	3	18
13	4	4	4	4	4	4	24
14	5	5	5	5	4	5	29
15	5	4	5	4	5	5	28
16	5	5	5	5	5	4	29
17	4	3	5	2	5	5	24
18	5	5	5	5	5	4	29
19	5	5	5	4	5	5	29
20	5	4	5	5	4	5	28
21	5	5	5	5	5	4	29
22	5	3	5	5	5	5	28
23	4	5	5	2	5	5	26
24	5	4	5	5	4	4	27
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	4	4	5	4	27
27	4	4	5	3	4	5	25
28	5	5	5	5	4	3	27
29	5	5	4	5	5	5	29
30	5	4	5	3	5	4	26
31	5	5	5	4	5	4	28
32	4	5	4	3	4	5	25
33	5	4	5	5	5	5	29
34	5	3	5	2	5	5	25
35	5	5	5	4	5	3	27
36	5	4	5	5	5	4	28

37	5	5	5	5	5	4	29
38	4	5	5	5	4	5	28
39	5	4	5	4	5	5	28
40	5	5	5	4	5	4	28
41	5	4	4	5	5	5	28
42	5	4	5	5	5	5	29
43	5	2	5	5	5	5	27
44	5	5	4	4	4	4	26
45	5	5	5	5	5	5	30
46	4	4	5	4	5	5	27
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	2	5	5	5	4	26
49	5	4	4	4	4	5	26
50	5	5	5	5	5	5	30
51	4	4	5	5	5	5	28
52	5	2	5	5	5	4	26
53	5	5	4	4	5	5	28
54	5	5	5	5	5	5	30
55	5	4	5	4	4	5	27
56	5	5	5	5	5	4	29
57	4	2	5	5	5	5	26
58	5	5	5	5	5	5	30
59	5	5	4	4	5	4	27
60	5	4	5	5	5	5	29
61	5	5	5	5	4	5	29
62	5	4	5	5	5	5	29
63	5	5	3	4	5	5	27
64	5	5	5	5	5	5	30
65	5	5	5	5	5	4	29
66	5	4	4	4	4	5	26
67	5	4	4	5	5	5	28
68	4	5	5	5	5	5	29
69	5	5	5	4	5	4	28
70	4	4	5	5	4	5	27
71	5	5	3	5	5	5	28
72	4	5	5	5	5	5	29
73	5	5	3	5	5	5	28
74	2	2	2	2	2	2	12

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.413**	.481**	.535**	.676**	.401**	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2	Pearson Correlation	.413**	1	.172	.289*	.303**	.216	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000		.142	.012	.009	.064	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X3	Pearson Correlation	.481**	.172	1	.377**	.535**	.377**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.142		.001	.000	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X4	Pearson Correlation	.535**	.289*	.377**	1	.398**	.313**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.001		.000	.007	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X5	Pearson Correlation	.676**	.303**	.535**	.398**	1	.486**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X6	Pearson Correlation	.401**	.216	.377**	.313**	.486**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.064	.001	.007	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
TOTAL	Pearson Correlation	.811**	.611**	.675**	.714**	.771**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	6

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.769 ^a	.592	.575	2.355	1.994

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563.552	3	187.851	33.860	.000 ^a
	Residual	388.353	70	5.548		
	Total	951.905	73			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.524	3.633		3.172	.002		
	Disiplin Kerja	.304	.116	.250	2.616	.011	.637	1.570
	Komunikasi	.682	.182	.408	3.737	.000	.489	2.045
	Lingkungan Kerja	.285	.140	.234	2.039	.045	.442	2.263

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

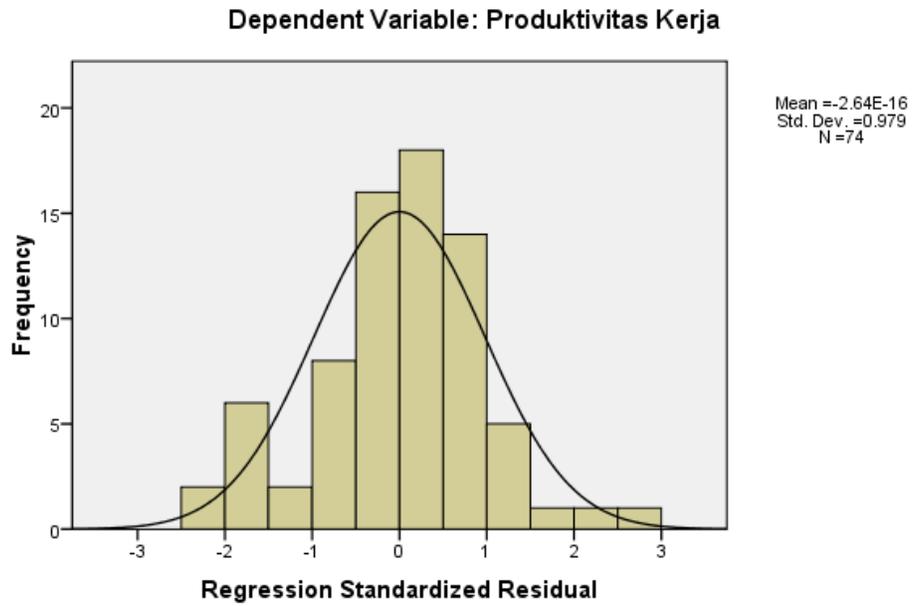
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.77	49.26	45.88	2.778	74
Std. Predicted Value	-3.997	1.218	.000	1.000	74
Standard Error of Predicted Value	.303	1.648	.503	.218	74
Adjusted Predicted Value	30.59	49.27	45.84	2.977	74
Residual	-4.774	6.127	.000	2.306	74
Std. Residual	-2.027	2.601	.000	.979	74
Stud. Residual	-2.323	3.461	.007	1.053	74
Deleted Residual	-6.272	11.409	.042	2.737	74

Stud. Deleted Residual	-2.401	3.774	.008	1.083	74
Mahal. Distance	.225	34.743	2.959	4.841	74
Cook's Distance	.000	2.871	.059	.339	74
Centered Leverage Value	.003	.476	.041	.066	74

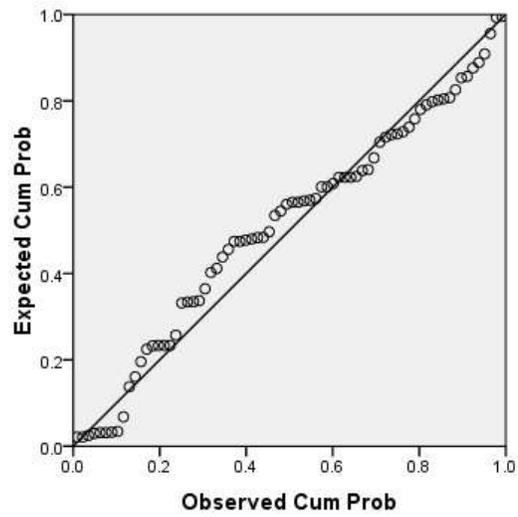
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Histogram



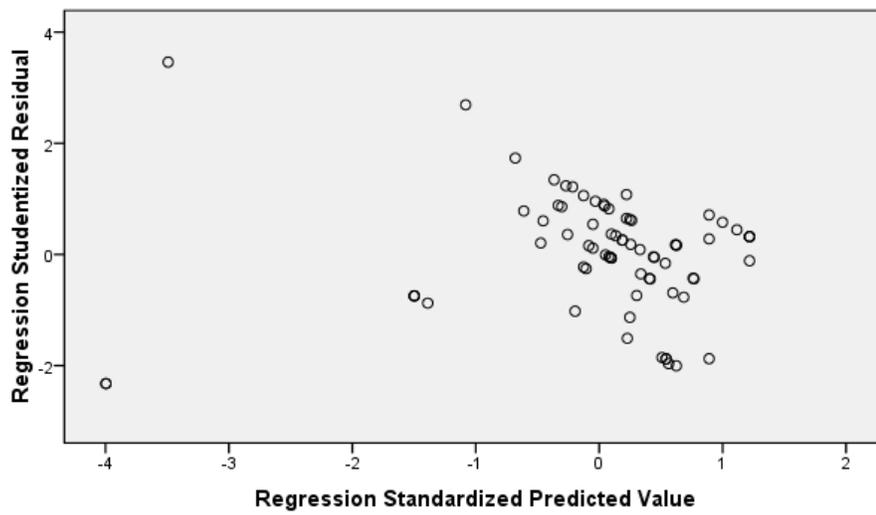
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

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

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 841-6224567, Kode Pos 20228

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 515/DL/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/12/2019

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

Medan, 11/12/2019

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ade Wahyu
NPM : 1605160420
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah :
- Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan
- Adanya pegawai honorer memiliki tingkat pengangkatan jabatan yang cukup lama untuk menjadi pegawai tetap sehingga penyebab ketidakpuasan kerja yang berdampak pada masalah kinerja karyawan di kantor
- Pemberian kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan

Rencana Judul :
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pdam Tirtanadi Cabang Tuanan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Ade Wahyu)



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: 515/IDU/SKR/MAN/FEB/UMSU/11/12/2019

Nama Mahasiswa : Ade Wahyuni
NPM : 1605160420
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 11/12/2019
Nama Dosen Pembimbing*) : Yudi Siswandi *JS*

Judul Disetujui**)

Pengaruh Budaya Organisasi, Deskripsi Kerja dan
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan PT. Pantja Surya
Perdagangan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

28 Januari 2020
Medan

Dosen Pembimbing

Yudi Siswandi
(Yudi Siswandi, SE., M.Pd.)

Keterangan:

*) Data oleh Pengajar Program Studi

** Data oleh Dosen Pembimbing

Sebelum diunggah oleh Prodi dan Ditanya penanggung jawab Prodi dan dipublikasi ke website Prodi dan pada buku online "Upload Program Studi Baru"



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at 13 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : ADE WAHYUNI
N.P.M. : 1605160420
Tempat / Tgl.Lahir : Tomok, 12 Juli 1998
Alamat Rumah : Huta I Kel.B Rakyat Kec.Bandar
JudulProposal : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.PANTJA SURYA PERDAGANGAN**

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	- Penyusunan referensi di pendahuluan jangan berulag-ulang - Tujuan penelitian tidak untuk mengetahui dan integrasi
Bab II	Faktor-faktor variabel konsekuensi tidak menggunakan angka- in-bisnis dan variabel prediktornya juga
Bab III	Indikator skor bobot, jurnal peneliti di lebih sedikitnya, beberapa gambar uji t + uji F
Lainnya	Referensi buku dosen UMSU, & jurnal juga
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at 13 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

YUDI SISWADI, SE., MM.

Sekretaris

Dr. JUWAZEN, SE., M.Si.

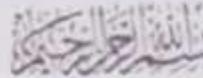
Pembanding

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 2 Tel. (061) 6224367 Ext. 304 Medan 22028



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Jumat 13 Maret 2020 menerangkan bahwa

Nama : ADE WAHYUNI
N.P.M. : 1505150429
Tempat / Tgl.Lahir : Tomak, 12 Juli 1994
Alamat Rumah : Huta I Kel.B Rakyat Kec.Bandar
JudulProposal : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.PANTJA SURYA PERDAGANGAN

Proposal dinyatakan layak dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : YUDI SISWADI, SE., MM.

Medan, Jumat 13 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

YUDI SISWADI, SE., MM.

Pemanding

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhter Beari No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 418 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020 Medan, 03 Jumadil Akhir 1441 H
Lampiran : 28 Januari 2020 M
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.PANTJA SURYA
Jln.Kuala Tanjung Perdagangan
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-I)

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

Nama : ADE WAHYUNI
Npm : 1605160420
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Gaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Pantja Surya

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


H. JANURI, SE., MM., M.SI

Tembusan :

1. Pertinggal

Perdagangan, 05 Februari 2020

No : 04 / PS / Ktr.O / II / 2020

Hal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.
Pimpinan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara
Jl.Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat Bapak tertanggal 03 Februari 2020, No.418/II.3-AU/UMSU-05/F/2020.

Perihal: Permohonan kesempatan untuk Pelaksanaan Izin Riset Pendahuluan.

Maka Atas Pertimbangan dapat kami setuju permohonan tersebut, dengan Mahasiswa/i sebanyak 1 orang.

No.	Nama Siswa	L/P	Program	Pembimbing
1.	Ade Wahyuni	P	Manajemen	

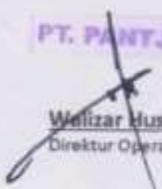
Pelaksanaan Terhitung tanggal 05 Februari 2020 s/d 15 Februari 2020

Untuk Instruktur / Pembimbing Instansi oleh Bpk Yahya W.

Demikian kami sampaikan, dan di ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

PT. PANTJA SURYA


Welizar Musyri
Direktur Operasional

cc. File

PT PANTJA SURYA

Jalan Kuala Tanjung - Perdagangan 21164, Sumatera Utara
T. +62 622 96414 / 96418 | F.k. +62 622 96006



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menerima surat ini agar di salurkan
nomor dan lampurnya

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

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

Nomor : 1877/IL3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 08 Dzul'Qaidah 1441 H
Lamp. : - 30 Juni 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Pantja Surya Perdagangan
Di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **ADE WAHYUNI**
N P M : **1605160420**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT.Pantja Surya Perdagangan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSi.

Tembusan :

1. Peringgal.

Perdagangan, 09 Juli 2020

No : 05 / PS / Ktr.O / VII / 2020

Hal : Permohonan Menyelesaikan Riset

Kepada Yth.
Pimpinan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara
Jl.Kapten Mukhtar Basri No.3 Medan

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat Bapak tertanggal 30 Juni 2020, No.1877/II.3-AU/UMSU-05/F/2020.

Perihal: Permohonan Menyelesaikan Riset.

Menerangkan bahwa,

Nama : Ade Wahyuni

NPM : 1605160420

Mahasiswa : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Telah kami setuju melaksanakan Ijin Riset Pendahuluan pada perusahaan kami Pelaksanaan Terhitung tanggal 05 Februari 2020 s/d 15 Februari 2020, sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

" Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Pantja Surya Perdagangan "

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

PT PANTJA SURYA

Wahizar Husyri
Direktur Operasional

PT PANTJA SURYA

Jalan Kuala Tanjung - Perdagangan, Kab. Serdangjung
Sumatera Utara 21184 - Indonesia
T. +62 822 96414 96416 F. +62 822 96006

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ade Wahyuni
NPM : 160160420
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
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 angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan 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 Penghormatan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20..

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : A D E W A H Y U N I

NPM : 11005160420

Tempat/tgl Lahir : T O M O K 1 2 J U L I 1 9 9 6

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : H U T A I K E L B. R A K Y A T K E G
B A N D A R

Tempat Penelitian : P T P A N T J A S U R Y A

Alamat Penelitian : J L K U A L A T A N J U N G
P E R D A G A N G A M

memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengejukan 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


(Gerson Sampudlin Har. SEMSI)


Ade Wahyu Purni



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar dituliskan nomor dan tanggalnya

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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 418 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

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 : 28 Januari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : ADE WAHYUNI
N P M : 1605160420
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Pantja Surya

Dosen Pembimbing : YUDI SISWADI, SE.,M.Si.

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 : **28 Januari 2021**
4. Revisi Judul... *bagian disiplin kerja, Komunitas dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Pantja Surya Perbagangan.*

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 03 Jumadil Akhir 1441 H
28 Januari 2020 M

Dekan ✓

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

Tembusan :

1. Peringgal.



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 BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : ADE WAHYUNI
NPM : 1605160420
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PANTJA SURYA PERDAGANGAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan	Paraf
21 April 2020	-Distribusikan indikator variabel dalam koesioner -Periksa kembali Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian	
25 April 2020	-Cocokkan diskripsi variabel penelitian & analisis data dengan hasil validasi koesioner -Cocokkan pengujian hipotesis dengan pembahasan -Perbaiki pembahasan buat lebih tajam dengan memperlihatkan hasil uji hipotesisnya	
28 April 2020	-Perbaiki Kesimpulan & Saran -Perbaiki abstraksi sesuai panduan 2019	
2 Mei 2020	-Perbaiki Cover, Kata Pengantar, Daftar Isi, Daftar pustaka dan lampiran-lampiran	
6 Mei 2020	Acc Ujian Skripsi/S1 (Sidang Meja Hijau)	

Medan, Mei 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

JASMAN SARIPUDDEN HSB, 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

Nama Mahasiswa : ADE WAHYUNI
NPM : 1605160420
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PANTJA SURYA PERDAGANGAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2020

Pembimbing

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., MSI

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURISE, M.M., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ade Wahyuni
NPM : 1605160420
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pantja Surya Perdagangan

Sehubungan dengan belum keluarnya surat selesai riset dari perusahaan karena pandemi Covid-19 maka saya serahkan menyusul setelah selesai sidang meja hijau, guna untuk melengkapi penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) di Program Studi Manajemen FEB- UMSU. Apabila surat selesai riset tidak saya serahkan, maka saya bersedia nilai sidang meja hijau sayadibatalkan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dalam keadaan sadar/tanpa paksaan, kepada Bapak/ Ibu saya ucapkan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Medan, Mei 2020

Yang Membuat Pernyataan



Ade Wahyuni