

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PDAM TIRTANADI  
KANTOR MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**NAMA : NAZMA HAFNI RAMBE  
NPM : 1505160639  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 15 Februari 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, membaca, memperhatikan, dan seterusnya,

**MEMUTUSKAN**

Nama : NAZMA HAENI RAMBE  
NPM : 1505160639  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEAM TIRTANADI KANTOR PUSAT MEDAN

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

**Tim Penguji**

**Penguji I**

**Penguji II**

(E. T. RANDI, SE, S.Sos, M.Si, Ph.D)

(DELYANA R PULUNGAN, SE, M.Si)

**Pembimbing**

(Drs. DANI ISMANDAR, SE, MM)

**Ketua**

**Sekretaris**

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

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





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

**Nama** : NAZMA HAFNI RAMBE  
**N.P.M** : 1505160639  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN  
DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

  
Drs. DANI IKSANDAR, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NAZMA HAFNI R. R.  
No. : 1505160639  
Jurasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi  
Pembangunan)  
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

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

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, observasi, atau dokumentasi.

Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.

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 dan Bisnis UMSU.

Demikian Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 04. des. 2018

Pembuat Pernyataan



*Nazma Hafni R.*

Salinan Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.

Salinan Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : NAZMA HAFNI RAMBE  
N.P.M : 1505160639  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEDISIPLINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
2-3-2019	Perbaiki : - Abstraksi & Daftar isi - Kalimat & spasi - header belakang masalah & Rumusan masalah - Tujuan penelitian & manfaat penelitian - Definisi operasional & sampel - Kerangka konseptual - Kutipan & Daftar pustaka	f	
9-3-2019	- Buat : - Kerangka awal - Tabel 1 tabel & Foot - Bio data	f	
12-3-2019	- acc u / disidangkan	f	

Medan, Maret 2019  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

  
Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

## **ABSTRAK**

**Nazma Hafni Rambe: 1505160639. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja PDAM Tirtanadi Kantor Medan.” Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Pegawai yang kompeten merupakan asset penting yang wajib dimiliki dan dijaga bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan yaitu, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan lingkungan kerja dan komunikasi yang handal dan semangat serta memiliki prestasi yang tinggi dan rendah

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja PDAM Tirtanadi kantor Medan, semua variabel tersebut yang menjadi alat ukur penulis untuk mengetahui nilai produktivitas kerja. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji Normalitas, uji Multikolinieritas, uji Heterokedastisitas, uji T, uji F dan koefisien Determinasi dengan spss 22.0

Secara parsial, lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan-peraturan yang telah ditentukan guna menciptakan produktivitas kerja belum efektif. komunikasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi dan hubungan yang terjalin antara karyawan dalam memahami informasi yang diberikan belum dapat meningkatkan produktivitas kerja. Secara simultan, terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja nyaman dan aman, karyawan disiplin dalam bekerja dan terjalin komunikasi yang efektif maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

**Kata kunci : Lingkungan kerja, Kedisiplinan, Komunikasi dan Produktivitas Kerja**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis kepada Allah Subhana Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga dalam kesempatan ini berkat ridhanya penulis mampu menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dalam bentuk jilid skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Medan”**. Skripsi ini disusun sebagai kewajiban penulis guna melengkapi tugas dan syarat untuk seminar skripsi dalam menyelesaikan pendidikan strata-1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan masih jauh dari kesempurnaan, kepada Allah Subhana Wata'ala saya mohon ampun dan kepada manusia saya minta maaf. Untuk itu penulis mengharapkan segala kritik dan saran sebagai pihak demi mencapai kesempurnaan itu.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah mendorong dan membantu dalam upaya penyelesaian tugas skripsi, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Yang terhebat dan tercinta Ayahanda Khairul Rambe dan Ibunda Zarona Lubis yang telah penuh kasih saying mengasuh, mendidik, memberikan

segala cinta dan kaih saying, nasihat, dukungannya serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E.,M.Si., selaku SektretarisProgram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing yang dengan tukus ikhlas dan kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran dan motivasi kepada penulis selama ini.
10. Seluruh staf biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



11. Yang terkasih dan tersayang dua saudara perempuan dan laki-laki saya Fani Anugrah Rambe dan Ahmad Munandar Rambe yang telah mendukung saya dalam keadaan apapun.
12. Terimakasih kepada sahabat-sahabat saya Tri Aulia Agusninda, Putri Mauliza, Dwi Nur, Maya Safitri, Gita Ayu Suanda, Wike Ariyanti yang paling mendukung dalam keadaan apapun.
13. Terimakasih kepada teman-teman khususnya Kelas H Manajemen Pagi 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Sebagai penulis saya berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik itu pembaca, peneliti dan penulis khususnya. Penulis menerima saran dan kritik yang bersifat membangun kesempurnaan proposal ini. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Medan, Januari 2019

Penulis

Nazma Hafni Rambe

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I :PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II :LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Produktivitas Kerja.....	7
a. PengertianProduktivitas Kerja .....	7
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	8
c. Indikator Produktivitas Kerja .....	9
2. Lingkungan Kerja .....	12
a. Pengertian lingkungan Kerja.....	12
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja .....	13
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	15

3. Disiplin .....	18
a. Pengertian Disiplin.....	18
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin.....	19
c. Indikator Disiplin .....	22
4. Komunikasi .....	26
a. Pengertian komunikasi .....	26
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Komunikasi .....	27
c. Indikator Komunikasi .....	30
B. Kerangka Konseptual .....	31
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja ... ..	31
2. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja .....	32
3. Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja .....	33
4. Pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja .....	34
C. Hipotesis .....	35
<b>BAB III :METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	36
B. Definisi Operasional Variabel .....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
D. Populasi dan Sampel .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Teknik Analisis Data .....	40

<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
<b>A. Deskripsi Data .....</b>	<b>53</b>
1. Hasil Penelitian .....	53
2. Karakteristik Identitas Responden .....	54
a. Jenis Kelamin .....	54
b. Kelompok usia .....	54
c. Pendidikan .....	55
d. Masa kerja .....	56
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	57
a. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	57
b. Variabel Displin ( $X_2$ ) .....	59
c. Variabel Komunikasi ( $x_3$ ) .....	61
d. Variabel Produktivitas kerja ( $Y$ ) .....	63
<b>B. Analisis data .....</b>	<b>65</b>
1. Uji asumsi klasik .....	65
a. Uji Normalitas .....	65
b. Uji multikoloniritas .....	66
c. Uji heterokedastisitas .....	67
2. Pengujian hipotesis .....	68
a. Uji regresi linearberganda .....	68
b. Uji parsial ( uji t) .....	68
c. Uji simultan ( uji F) .....	69
<b>C. Pembahasan .....</b>	<b>70</b>
a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	70
b. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja.....	73
c. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja.....	74

d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja .....	75
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Produktivitas Kerja .....	37
Tabel III.2	Indikator Lingkungan Kerja .....	37
Tabel III.3	Indikator Disiplin.....	38
Tabel III.4	Indikator Komunikasi.....	38
Tabel III.5	Populasi .....	40
Tabel III.6	Skala Likert .....	41
Tabel III.7	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y) .....	43
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	44
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Kedisiplinan ( $X_2$ ).....	45
Tabel III.10	Hasil Uji Validitas Komunikasi ( $X_3$ ).....	46
Tabel III.11	Hasil Uji Realibilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ dan Y .....	47
Tabel IV.1	Skala Likert .....	53
Tabel IV.2	Persentase Jenis Kelamin Responden.....	54
Tabel IV.3	Persentase Usia Responden.....	55
Tabel IV.4	Persentase Pendidikan Responden .....	55
Tabel IV.5	Persentase Masa Kerja.....	56
Tabel IV.6	Hasil Angket Lingkungan Kerja ( $X_1$ ).....	57
Tabel IV.7	Hasil Angket Kedisiplinan ( $X_2$ ).....	59
Tabel IV.8	Hasil Angket Komunikasi ( $X_3$ ) .....	61
Tabel IV.9	Hasil Angket Produktivitas Kerja (Y) .....	63
Tabel IV.10	Hasil Pengujian Uji Multikolonieritas.....	67
Tabel IV.11	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel IV.12	Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji t).....	71
Tabel IV.13	Hasil Pengujian Uji Simultan (Uji f).....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.....	32
Gambar II.2	Pengaruh Kedisiplinan dan Produktivitas Kerja.....	33
Gambar II.3	Pengaruh Komunikasi dan Produktivitas Kerja.....	34
Gambar II.4	Paradigma Penelitian .....	35
Gambar IV.1	Uji Normalitas Metode Histogram .....	65
Gambar IV.2	Uji Normalitas Metode P-Plot of Regression.....	66
Gambar IV.3	Uji Heterokedastisitas.....	68
Gambar IV.4	Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Y) .....	72
Gambar IV.5	Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja.....	73
Gambar IV.6	Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja.....	73
Gambar IV.7	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	75

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pegawai yang kompeten merupakan asset penting yang wajib dimiliki dan dijaga bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan yaitu, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan lingkungan kerja dan komunikasi yang handal dan semangat serta memiliki prestasi yang tinggi dan rendah. Produktivitas kerja adalah bagian penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Sunyoto (2017, hal. 202): “Produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari kemarin.” Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja Sudaryo (2018, hal, 15)



Dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.(Sutrisno, 2016, hal. 85)

Selain disiplin, faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah komunikasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Karena tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Fenomena yang terjadi terkait pada perusahaan masih adanya karyawan yang berbincang-bincang diluar kegiatan kantor seperti berbicara tentang kegiatan yang akan dan telah dilakukan sebelumnya yang tidak terkait dan berpengaruh dengan perusahaan.

Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif adalah merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, instruksi-instruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Sekaligus mengoreksi apakah pesan yang disampaikan dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh para bawahannya. Keseluruhan proses intruksi itu akan sangat bermanfaat bagi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.(Mangkunegara, 2013, hal. 145).

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perubahan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan yang sangat diutamakan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

PDAM Tirtanadi adalah perusahaan milik pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan air minum yang bertugas mendistribusikan air minimum kerumah-rumah masyarakat. Adapun permasalahan yang terjadi pada saat dilapangan antara lain : lingkungan kerja di PDAM kurang nyaman karena fasilitas untuk menyimpan dokumen kurang memadai, Masih adanya karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Pimpinan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas mudah dipahami dan adil. Yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Begitu pula halnya dengan PDAM tirtanadi pusat Provinsi Sumatera Utara yang selalu menetapkan disiplin kerja kepada setiap pegawainya, namun dalam penerapan disiplin tersebut masih ditemui masalah seperti pegawai kurang memiliki tanggung jawab dengan penuh karena banyak pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka dalam artian ketika pimpinan tidak berada ditempat, maka kebanyakan pegawai menghabiskan waktunya untuk bercerita dan bercanda. Dan ada beberapa pegawai yang datang terlambat, ini sangat mempengaruhi kurang lancarnya operasional dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dan untuk mengetahui lebih lanjut maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja PDAM Tirtanadi Kantor Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di PDAM kurang nyaman karena fasilitas untuk menyimpan dokumen kurang memadai.
2. Masih adanya karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu dan kurang memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dengan cara menunda-nunda pekerjaan..
3. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan .
4. Pimpinan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan kemampuan waktu, biaya dan tenaga, maka penulis membatasi masalah penelitian pada lingkungan kerja, disiplin dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pada PDAM tirtanadi Kantor Medan.

## **2. Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Medan?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Medan?
- c. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Medan?
- d. Apakah ada pengaruh lingkungan, kedisiplinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Medan.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan Kerja, kedisiplinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dilakukan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Secara teoritis

Bagi penulis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan guna mendalami masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

- b. Secara praktis

Bagi perusahaan, memberikan sumbangan pikiran bagi perusahaan sebagai bahan perbandingan antara praktek yang telah dilaksanakan selama ini khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan acuan bagi penelitian lain untuk masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritas**

##### **1. Produktivitas Kerja**

###### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016, hal. 100): “Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018, hal. 334): “Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai, pelaksanaan pengawasan sangat diperlukan .”

Pendapat tersebut didukung oleh Sunyoto (2017. Hal 202) mengatakan: “produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari kemarin.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Setiap perusahaan harus memiliki aktivitas kegiatan dan lingkungan perusahaan baik itu lingkungan internal maupun eksternal. Tentunya lingkungan itu akan mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan. Produktivitas yang meningkat, didukung dengan motivasi yang tinggi, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha pada tahap berikutnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut beberapa ahli diantaranya sebagai berikut, menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2016, hal. 102-103) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- 1) Pelatihan
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan
- 3) Pengaruh antara atasan dan bawahan.

Berikut dijelaskan faktor-faktor produktivitas kerja menurut Simanjuntak dalam sutrisno:

- 1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil untuk meningkatkann kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai pengaruh yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Pengaruh antara atasan dan bawahan

Pengaruh tasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin- menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

**c. Indikator produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2016, hal. 104) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:



- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas dibebankan kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. 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. Tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga

harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

#### 5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

#### 6) Efisiensi

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

Dalam jurnal Rahmat Hidayat (2016) indikator produktivitas kerja adalah:

- 1) Kedisiplinan kerja karyawan
- 2) Peningkatan prestasi karyawan
- 3) Tanggung jawab karyawan

#### 1) Kedisiplinan kerja karyawan

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan .

#### 2) Peningkatan prestasi karyawan

Sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja

### 3) Tanggung jawab karyawan

Seorang karyawan harus bertanggung jawab dengan pekerjaannya agar tidak terjadi kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja. Untuk lebih jelasnya lagi pengertian lingkungan kerja akan dikemukakan oleh beberapa para ahli.

Menurut Malik (2016, hal. 164) lingkungan kerja yang kondusif akan membuat tenaga kerja dapat menikmati apa yang sedang dikerjakannya. Kondisi yang bukan hanya tanggung jawab bagi perusahaan semata tetapi juga harus andil dari para tenaga kerja bagaimana cara mencerminkan lingkungan yang kondusif di tempat kerja antar sesama para tenaga kerja.

Menurut Thamrin (2015, hal. 3), lingkungan kerja yaitu merupakan keadaan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari baik secara fisik maupun non fisik.

Menurut Sudaryo (2018, hal. 15) menyatakan: lingkungan kerja menunjukkan perasaan nyaman dan aman memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai

tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Thamrin (2015, hal. 4) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

Berikut dijelaskan faktor-faktor lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas dengan penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sangat membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan menentukan ketelitian.

2) Temperatur

Lingkungan kerja dapat dirasakan manakala ditunjang oleh beberapa faktor salah satu faktor yang memberikan adil adalah suhu udara, suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen instansi agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

3) Kelembapan di tempat kerja

Jika keadaan temperatur udara sangat panas dingin akan menimbulkan pengurangan panas tubuh.

4) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan dapat mengganggu seseorang dalam pekerjaannya, dengan adanya kebisingan ditempat kerja maka karyawan tidak akan konsentrasi dalam bekerja .

5) Getaran mekanisme di tempat kerja

Misalkan perusahaan berada di dekat rel kereta api maka jalannya kegiatan para karyawan akan terganggu pada saat jam-jam tertentu.

6) Tata warna di tempat kerja

Tata warna di tempat kerja perlu direncanakan sebaik mungkin, karena kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata warna, tata letak, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja

8) Musik ditempat kerja

Dalam perusahaan bila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik

9) Keamanan di tempat kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja apabila keamanan di lingkungan kerja dapat terjaga dengan baik.

**c. Indikator Lingkungan Kerja**

Suatau kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan:

Menurut Setiawan (2018, hal. 16) yang menjadi indikator- indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur Udara di tempat kerja
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 7) Tata warna di tempat kerja
- 8) Dekorasi di tempat kerja

Berikut penjelasannya:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan disini bukanlah terbatas dengan penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari.

2) Temperatur di tempat kerja

Temperatur udara yang stabil akan memberikan kenyamanan karyawan.

3) Kelembapan di tempat kerja

Jika keadaan temperatr udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas pada tubuh.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh karyawan.

5) Kebisingan di tempat kerjaa

Kebisingan dapat mengganggu seseorang dalam pekerjaannya, dengan adanya kebisingan di lingkungan kerja maka aryawan tidak akan konsentrasi dalam bekerja.

6) Getaran mekanisme di tempat kerja

Misalkan perusahaan berada disamping rel kereta api, maka jalannya kegiatan para karyawan akan terganggu pada saat jam-jam tertentu.

7) Tata warna di tempat kerja

Tata warna ditempat kerja perlu direncanakan sebaik mungkin, karena kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

## 8) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata warna, tata letak, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

Menurut Setiawan (2018, hal. 4) indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Penerangan
- 2) Udara
- 3) kebersihan
- 4) kebisingan
- 5) pewarnaan
- 6) ruang gerak
- 7) keamanan

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

## 1) Penerangan

Penerangan disini bukan

hanya terbatas dengan penerangan listrik tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sangat membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan menentukan ketelitian.

## 2) Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan.

## 3) Kebersihan

Didalam lingkungan kerja kebersihan haruslah tetap terjaga karena jika tidak, karyawan tidak akan nyaman dalam bekerja.

## 4) Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus di usahakan berkurang. turunya konsentrasi



karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan

5) Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh dalam diri manusia dalam meningkatkan kegairahan kerja pada karyawan . selain warna komposisi warna juga perlu diperhatikan agar tidak mengganggu penglihatan dalam pemandangan.

6) Ruang gerak

Ruang gerak yang sempit dengan tata ruang yang kurang teratur mengakibatkan sulitnya karyawan dalam mengerjakan setiap pekerjaannya.

7) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, apabila keamanan di lingkungan kerja dapat terjaga dengan baik.

### **3. Disiplin**

#### **a. Pengertian disiplin**

Disiplin merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan juga fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin

karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2016 hal 85), disiplin yaitu disiplin kerja yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. (Hamali, 2018 hal. 214).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016 hal 193)

Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat dan benar.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin**

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian. Ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016, hal.89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adapun penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin karena pimpinan dalam suatu organisasi masih menjadi panutan para pegawai.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan penulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam tindakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah diterapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dan pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan divarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin pimpinan yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenangnya dan menggunakan ancaman terus-menerus kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, Namun rasa gelisah dan tidak tentram yang timbul dari peraturan yang kersa dan paksaan saja, dapat meledak di muka pimpinan setiap waktu.

### c. Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016, hal 194), Indikator-indikator kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Pengawasan melekat (Waskat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Pengaruh kemanusiaan

Berikut ini penjelasan faktor- faktor tersebut:

#### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas, dan ditetapkan secara idal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan, Hal ini berarti bahwa pekerjaan dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan karyawan dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan kedisiplinan baik untuk mengerjakannya.

#### 2) Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahan pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahpun akan ikut baik.

### 3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau peerjaannya. Jika kecintaannya semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya , karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

### 5) Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku. Moral dan gairah kerja dan kinerja bawhan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/ hadir di tempat pekerjaannya, agar dia dapat mengawasi dan

memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang idisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Tetapi bila seorang pemimppin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indiscipliner, maka sulit bagi dia untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan setiap indiscipliner karyawan semakin banyak.

8) Pengaruh kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana pengaruh kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya terciptnya human realationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila pengaruh kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Sutrisno (2016, hal 94) ada beberapa indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Berikut ini penjelasannya:

1) Ketetapan waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berdasarkan indikator variabel disiplin kerja diatas, maka dapat disimpulkan disiplin kerja sangat berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas dan menciptakan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



#### 4. Komunikasi

##### a. Pengertian komunikasi

Kata komunikasi berasal dari perkataan "*communicare*" yang dalam bahasa latin mempunyai arti "berpartisipasi atau memberitahukan", sedangkan perkataan "*communis*" berarti milik bersama ataupun "berlaku dimana-mana" atau juga berarti sama-sama di sini maksudnya sama makna. Jadi kalau dua orang melakukan komunikasi misalnya dalam bentuk pembicaraan maka komunikasi akan berjalan atau berlangsung dengan baik selama ada kesamaan makna mengenai yang dibicarakan.

.Menurut Nurhadi (2017, hal.3) komunikasi adalah sebagai komunikasi sosial, setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang bersifat menghibur dan memupuk hubungan dengan orang lain. melalui komunikasi kita dapat bekerja sama dengan anggota masyarakat untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.145) komunikasi adalah sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Hamali (2018, hal. 224) komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi yang disampaikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian pesan dalam bentuk simbol atau lambang yang melibatkan dua person atau lebih yang terdiri atas pengirim (komunikator) dan penerima (komunikan) dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama mengenai masalah atau persoalan masing-masing pihak. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai makna hakiki komunikasi yaitu suatu proses interaksi yang didalamnya terdapat maksud saling melengkapi, memperbaiki, dan memahami persoalan-persoalan yang dialami oleh personil terlibat dalam komunikasi tersebut.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi**

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 149) menyatakan ada dua yang mempengaruhi komunikasi yaitu faktor dari pihak *sender* (komunikator), dan faktor dari pihak *receiver* (komunikan).

Faktor dari pihak *sender* (komunikator)

- 1) Keterampilan *sender*
- 2) Sikap *sender*
- 3) Pengetahuan *sender*
- 4) Media saluran yang digunakan

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

##### 1) Keterampilan *receiver*

Pesan yang disampaikan oleh *sender* akan dapat dimengerti apabila *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

##### 2) Sikap *receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap apriori, meremehkan

berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*.

### 3) Pengetahuan *receiver*

Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti

### 4) Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

Faktor dari pihak *sender* (komunikasi)

#### 1) Keterampilan *sender*

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

#### 2) Sikap *sender*

Sikap *sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu juga bila sikap *sender* ragu-ragu mengakibatkan *receiver* tidak percaya terhadap informasi yang disampaikan.

#### 3) Pengetahuan *sender*

*Sender* yang mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi akan dapat menginformasikan yang disampaikan dengan se jelas mungkin.

#### 4) Media saluran yang digunakan

*Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang menarik dan sesuai untuk menarik perhatian *receiver*.

Faktor dari pihak *receiver* (komunikasikan)

1) Keterampilan *receiver*

Pesan yang disampaikan oleh sender akan dapat dimengerti apabila *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

2) Sikap *receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap apriori, meremehkan berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*.

3) Pengetahuan *receiver*

Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti

4) Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

Komunikasi sebagai jembatan yang mempertemukan anggota dalam perusahaan. Namun terkadang belum menyadari betapa pentingnya komunikasi yang terputus. Hal ini mungkin terjadi sebagai akibat merasa dirinya paling penting.

Hamali (2018, hal.224) komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari

seorang pimpinan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya..

### c. Indikator komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017, hal.148-150) ada dua tinjau faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator dan faktor dari pihak receiver atau komunikan.

Berikut penjelasannya:

- 1) Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *receiver* dan media saluran yang digunakan.
- 2) Faktor dari pihak receiver atau komunikan, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *receiver*, media saluran yang digunakan.

Menurut Suranto (2010, hal 5) indikator-indikator komunikasi yaitu:

- 1) Pemahaman
- 2) Kesenangan
- 3) Pengaruh pada sikap
- 4) Hubungan yang makin baik

Beberapa indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Pemahaman

Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator, dalam hal ini komunikan dikatakan efektif apabila msmpu memahami secara tepat. Sedang komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

#### 2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan

dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3) Pengaruh pada sikap

Apabila seseorang berkomunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4) Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

## **B. Kerangka konseptual**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Sudaryo (2018, hal.15) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Hasil penelitian Sinaga (2016) menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau).



**Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan kerja dan produktivitas kerja**

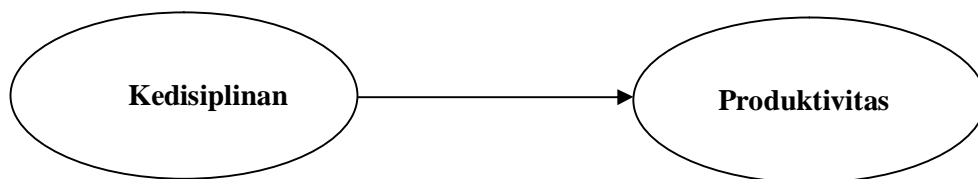
## 2. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja

Disiplin dan produktivitas akan berproses jika dilakukan pihak manajemen terhadap bawahannya yang timbul dari dorongan atau pembinaan pada perusahaan agar dapat bekerja lebih baik. Dengan produktivitas yang tepat dapat menimbulkan rasa disiplin yang tinggi, bagi para karyawan akan merasa dihargai dan akan bekerja lebih baik.

Dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang yang berlaku. (Sutrisno, 2016, hal. 85)

Hasil penelitian Diana (2013) menyimpulkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada KP-RI Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo.

Hasil penelitian Siswadi (2016) menyimpulkan adanya pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.



**Gambar II.2 Pengaruh Kedisiplinan dan produktivitas kerja**

## 3. Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja

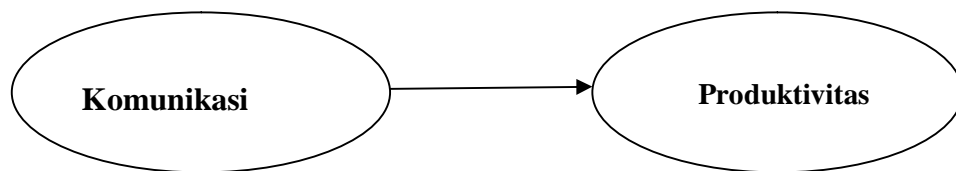
Komunikasi dengan cara –cara tertentu akan bertindak untuk mengontrol perilaku anggota organisasi. Komunikasi menjaga motivasi dengan cara menjelaskan kepada para karyawan mengenai apa yang harus dilakukan, seberapa



baik pekerjaan mereka , dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja sekiranya hasilnya kurang baik.

(Mangkunegara, 2013, hal. 145) Komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Hasil penelitian Hidayat (2016) menyimpulkan adanya pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja.



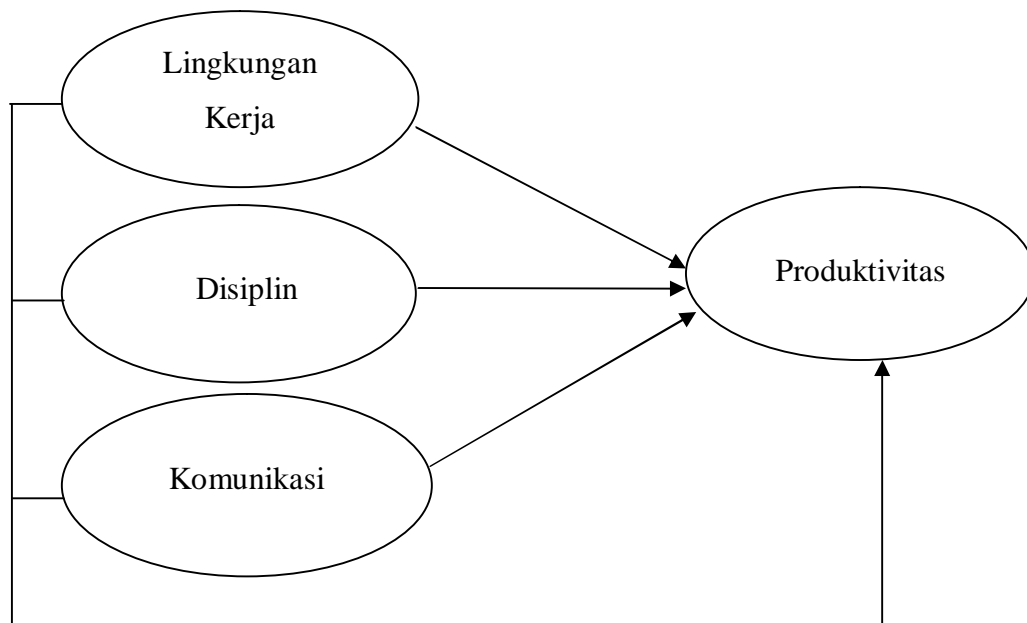
**Gambar II.3 Pengaruh Komunikasi dan produktivitas kerja**

#### **4. Pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja**

Pengaruh lingkungan, kedisiplinan dan komunikasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh tersebut menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi mengalami perubahan secara positif (meningkat) dimana setiap kenaikan variabel bebas tersebut, maka secara otomatis variabel terikat akan meningkat pula.

Faktor lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong produktivitas kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2016, hal 102)

Hasil penelitian Thamrin (2015) menemukan adanya pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan.



**Gambar II-4 Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan
2. Ada pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan
3. Ada pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan
4. Ada pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lain. Dalam kaitan penelitian ini terdapat 4 variabel, yakni variabel  $X_1$ (lingkungan kerja), variabel  $X_2$ (kedisiplinan), variabel  $X_3$  (komunikasi) dan satu variabel Y (produktivitas kerja).

Menurut Sugiyono (2010, hal. 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Definisi Operasional**

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian adalah:

##### **1. Variabel Dependen yaitu Produktivitas kerja**

Ravianto dalam Sutrisno (2016, hal. 100) menyatakan: “produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.”

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

NO	Indikator
1	Kedisiplinan kerja karyawan
2	Peningkatan prestasi karyawan
3	Tanggung jawab karyawan

Menurut Hidayat (2016, hal. 16)

## 2. Variabel Independen (X)

### a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikatornya adalah:

**Tabel III-2. Indikator Lingkungan kerja**

NO	Indikator
1	Penerangan
2	Temperatur Udara
3	Kebersihan
4	Kebisingan
5	Pewarnaan
6	Ruang gerak
7	Keamanan

Menurut Setiawan (2018, hal. 16)

### b. Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu bentuk usaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan produktivitasnya

**Tabel III-3. Indikator Disiplin**

	<b>Indikator</b>
1	Ketepatan waktu
2	Tanggung jawab yang tinggi
3	Menggunakan peralatan kantor dengan baik
4	Ketaatan terhadap aturan kantor

Menurut Hasibuan ( 2016, Hal 194) & Sutrisno (2016, hal 94)

### c. Komunikasi

Proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Adapun indikator komunikasi:

**Tabel III-4. Indikator Komunikasi**

	<b>Indikator</b>
1	Pemahaman
2	Kesenangan
3	Pengaruh pada sikap
4	Hubungan yang semakin baik

Sumber: Suranto (2010, hal. 5)

### d. Tempat dan Waktu penelitian

Adapun tempat penelitian dilakukan pada PDAM Tirtanadi Medan Waktu penelitian ini direncanakan mulai Desember 2018 sampai dengan Maret 2019:

No.	Jenis kegiatan	Desember				Januari				Februari				Maret				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pra riset	■																
2	Pengajuan judul		■															
3	Penyusunan proposal		■	■														
4	Bimbingan proposal				■	■												
5	Seminar proposal						■											
6	Penyusunan skripsi							■	■	■	■	■	■	■	■			
7	Sidang meja hijau															■		

## e. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2012, hal 115) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Medan yang berjumlah 263 orang.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010, hal 115) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (teknik sampling). Untuk membutuhkan sampel yang dibutuhkan dari populasi sebanyak 78 orang digunakan rumus Slovin sebagai berikut

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

(Sugiono, 2010 hal 115)

Keterangan:

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = eror

berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang diperlukan sejumlah:

$$\begin{aligned} N &= \frac{263}{1 + 263(0.10)^2} \\ &= 78.27 \approx 78 \end{aligned}$$

Tabel III.5 Populasi

Divisi	Populasi	Sampel
Bagian Umum dan Personalia	11	$11/263 (78) = 3$
Bagian Pengolahan Air Minum	14	$14/263 (78) = 4$
Bagian Mesin Listrik	15	$15/263 (78) = 4$
Bagian Jaringan Perpipaan	23	$23/263 (78) = 7$
Bagian Pemasaran dan Hubungan Pelanggan	12	$12/263 (78) = 4$
Bagian Keuangan	10	$10/263 (78) = 3$
Bagian Sistem Informasi Manajemen	12	$12/263 (78) = 4$
Bidang Pengawasan Air Minum	17	$17/263 (78) = 5$
Bidang Pemeliharaan Komputer dan Komunikasi	13	$13/263 (78) = 4$
Bidang Pengendalian Mutu	11	$11/263 (78) = 3$
Bidang Operasional Pelayanan Air Limbah	16	$16/263 (78) = 5$
Bidang Perencanaan Air Limbah	11	$11/263 (78) = 3$
Bidang Pengolahan Data Elektronik	14	$14/263 (78) = 4$
Bidang Umum	12	$12/263 (78) = 4$
Bidang Pengawasan Teknik	13	$13/263 (78) = 4$
Bidang Pengawasan ADM dan Keuangan	15	$15/263 (78) = 4$
Bidang Kepegawaian	16	$16/263 (78) = 4$
Bidang Bantuan Hukum	12	$12/263 (78) = 4$
Bidang Keamanan	16	$16/263 (78) = 5$
<b>Jumlah</b>	<b>263</b>	<b>78</b>

#### f. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

##### 1. Studi dokumentasi

Penulis mengumpulkan yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti: Dokumen- dokumen yang ada pada PDAM Tirtanadi Medan.

##### 2. Daftar Angket

Yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan daftar pertanyaan dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para perawat di PDAM Tirtanadi Medan dengan menggunakan skala

likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi 5 yaitu:

**Tabel III. 6**

**Skala Likert**

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2016, hal 142) menyatakan quisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isiden tujuan pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket.

**a. Uji validitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi produk *moment*, yaitu

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(sugiyono,2010. hal 248)



Keterangan:

$r_{xy}$  = Besarnya kolerasi antara kedua variable  $x$  dan  $y$

$n$  = Banyaknya Pasangan pengamat

$\sum x_i$  = Jumlah Pengamatan variabel  $x$

$\sum y_i$  = Jumlah Pengamatan variabel  $y$

$(\sum x_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel  $x$

$(\sum y_i^2)$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel  $y$

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel  $x$

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel  $y$

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel  $x$  dan  $y$

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikiut:

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

### 1. Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 6 item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja dan hasil pengujian validitas pada SPSS 22.0 terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y), maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel III-7**  
**Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)**

No Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Probabilitas	Status
Item 1	0.602	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.484	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.394	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.425	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.376	0.361	0.001 < 0.05	Valid

Sumber :Diolahdari SPSS 22.0

Berdasarkan uji validitas instrument variabel Produktivitas Kerja(Y) diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan valid dilihat dari nilai probabilitasnya > 0.05. Ini berarti pernyataan pada semuaitem layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

## 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 7 item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerjadan hasil pengujian validitas pada SPSS 22.0 terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1), maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel III-8**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)**

No Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Probabilitas	Status
Item 1	0.432	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.624	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.506	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.631	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.574	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.614	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.431	0.361	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Diolah dari SPSS 22,0 for win dos

Berdasarkan uji validitas instrument variabel Lingkungan Kerja(X1) diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan valid dilihat dari nilai probabilitasnya > 0.05. Ini berarti pernyataan pada semua item layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

### 3. Uji Validitas Kedisiplinan (X2)

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 6 item pernyataan untuk variabel Kedisiplinan dan hasil pengujian validitas pada SPSS 22.0 terhadap variabel Kedisiplinan (X2), maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel III-9**  
**Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X<sub>2</sub>)**

No Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Probabilitas	Status
Item 1	0.483	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.507	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.478	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.383	0.361	0.001 < 0.05	Valid
Item 5	0.672	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.608	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.643	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 8	0.582	0.361	0.000 < 0.05	Valid

Sumber :Diolah dari SPSS 22.0 forwindos

Bedasarkan uji validitas instrument variabel Kedisiplinan (X<sub>2</sub>) diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan valid dilihat dari nilai probabilitasnya > 0.05. Ini berarti pernyataan pada semuaitem layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

#### **4. Uji Validitas Komunikasi(X<sub>3</sub>)**

Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 7 item pernyataan untuk variabel Komunikasi dan hasil pengujian validitas pada SPSS 16.0 terhadap variabel Komunikasi (X<sub>3</sub>), maka diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel III-10**  
**Hasil Uji Validitas Komunikasi (X )**

No Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Probabilitas	Status
Item 1	0.630	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 2	0.667	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 3	0.580	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 4	0.407	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 5	0.679	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 6	0.518	0.361	0.000 < 0.05	Valid
Item 7	0.501	0.361	0.000 < 0.05	Valid

Sumber :Diolahdari SPSS 22.0

Bedasarkan uji validitas instrument variabel Komunikasi (X3) diatas dapat dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan valid dilihat dari nilai probabilitasnya > 0.05. Ini berarti pernyataan pada semuaitem layak dijadikan sebagai instrumen penelitian.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono dalam Juliandi, (2015, hal 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dipercaya. Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha ronbach*, dengan rumus:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right] \left( \frac{S^2 - \sum pq}{S^2} \right)$$

(Sugiyono, 2015, hal. 80)

Keterangan:

$r$  = Reabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$S_b^2$  = Jumlah Varians butir

$S_i^2$  = Varians total

Dengan kriteria:

- Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah  $0,791 > 0,6$  mK kesimpulannya instrument yang di uji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

**Tabel III – 11**

**Hasil uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y**

Variabel	Nilai Reliabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.609	Reliabel
Kedisiplinan	0.654	Reliabel
Komunikasi	0.657	Reliabel
Produktivitas	0.667	Reliabel

**G. Teknis Analisis Data**

## 1. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda adalah model regresi yang memiliki lebih dari satu variabel independen“ model regresi linier berganda dikatakan model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistic baik multikolinieritas da heterokedastisitas”

Persamaan regresi linier berganda yaitu

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono 2012 , hal. 277)

## 2. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi, variable bebas keduanya memiliki distribusi dan normal atau tidak model regresi yang baik memiliki distribusi data, salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal metode yang lebih handal adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adan kolerasi antar variabel bebas (independen) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen, jika variabel independen saling berkolerasi maka variabel-variabel tidak orthogonal. Variabel orthogonal variabel independen sama

dengan nol untuk menguji ada tidaknya multikoleranitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya dan variance insflation factor (VIF). Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan yang lain, jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, maka disebut heteroskedastisitas model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heterokadisitas deteksi ada atau tidaknya pola tertentu pada *scatterplot* antara sresid dan zpred dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya yang telah di *standardized*.)

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

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

## 3. Pengujian Hipotesis



### 1. Uji Parsial (*t-Tets*)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Sugiyono (2016, hal 184)

Keterangan:

$t = t_{hitung}$

$r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

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

Kriteri pengujian:

- a)  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$
- b)  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

### 2. Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak variabel dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan pada tingkat 5% (0,05) dengan rumus:

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

Sugiyono (2016, hal 192)

Keterangan:

$F_h$  = Nilai  $F_{hitung}$

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah data sampel

Hipotesis dalam penelitian ini:

- 1) Apabila nilai signifikan  $< 0,05$  maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. ( $H_0: \beta \neq 0$ )
- 2) Apabila nilai signifikan  $>$  maka dinyatakan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. ( $H_0: \beta = 0$ )

Kriteri pengujian:

- a)  $H_0$  diterima apabila  $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$   
 b)  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} < -F_{tabel}$ .

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

Menurut Sugiyono dalam Juliandi dan Irfan (2013, hal 174), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sugiyono (2016, hal 278)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 7 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), 8 item pernyataan untuk variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) dan 7 item pernyataan untuk variabel komunikasi ( $x_3$ ) dan 5 item pertanyaan untuk variabel produktivitas ( $y$ ). Angket yang disebar ini diberikan kepada 78 orang karyawan di PDAM Tirtanadi Kantor Medan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan penilaiannya sebagai berikut :

**Tabel IV-1**

**Skala Likert**

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

Bedasarkan ketentuan penelitian skala liket pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ), variabel komunikasi ( $x_3$ ) dan variabel

produktivitas (y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

## 2. Karakteristik Identitas Responden

### a. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 78 responden, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-2**

#### **Presentase Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	48 orang	61,5 %
2	Perempuan	30 orang	38,5 %
Jumlah		78 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang (61,5%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (38,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dari pada responden perempuan. Hal ini dikarenakan sebagian besar jabatan yang ada menuntut karyawan untuk lebih fleksibel keberbagai tempat yang pada umumnya lebih banyak disanggupi oleh karyawan laki-laki.

### b. Kelompok Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan kelompok usia dari 78 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-3**  
**Presentase Usia Responden**

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase %
1	25-35Tahun	3 orang	3,8 %
2	36 - 45 Tahun	28 orang	35,8 %
3	46 - 55 Tahun	47 orang	60,2 %
Jumlah		78 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 46 – 55 tahun sebanyak 47 orang (60,2%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan-karyawan muda.

### c. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan kelompok pendidikan dari 78 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-4**  
**Presentase Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1	SLTA	12 orang	15,3%
2	D3	3orang	3,8%
3	S1	52 orang	66,7%
4	S2	11 orang	14,1 %
Jumlah		78 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi responden tingkat SLTA adalah sebanyak 12 orang (15,3%), tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang (3,8%) tingkat pendidikan S1 sebanyak 52 orang (66,7) dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 11 orang (14,1%). Dengan demikian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PDAM Medan mayoritas berpendidikan S1, hal ini dikarenakan persyaratan yang diajukan perusahaan pada saat menerima karyawan baru memprioritaskan karyawan yang berpendidikan sarjana (S1).

#### **d. Masa Kerja**

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan kelompok masa kerja dari 78 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-5**

#### **Presentase Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase %
1	2 – 5 tahun	4 orang	5,1%
2	6 – 10 tahun	26 orang	33,3%
3	11 – 15 tahun	20 orang	25,6%
4	16 – 20 tahun	28 orang	35,9%
Jumlah		78 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2019)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah dengan masa kerja 16 – 20 tahun yaitu sebanyak 28 orang (35,9%). Hal ini

dikarenakan mayoritas karyawan sudah bekerja diperusahaaan tersebut lebih dari 16 tahun.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ) komunikasi ( $x_3$ ) dan produktiitas kerja ( $Y$ ). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiapresponden terhadap setiap item pernyataan yang penulis berikan kepada responden.

#### a. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel disiplin kerjayang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

**Tabel IV - 6**

#### Hasil Angket Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

ALTERNATIF JAWABAN												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	58,9	32	42,1	0	0	0	0	0	0	78	100
2	48	61,5	25	32,0	5	6,4	0	0	0	0	78	100
3	45	57,7	30	38,6	3	3,8	0	0	0	0	78	100
4	35	44,8	40	51,2	2	2,5	0	0	0	0	78	100
5	43	55,1	33	42,3	3	3,8	0	0	0	0	78	100
6	40	51,3	35	44,8	3	3,8	0	0	0	0	78	100
7	23	29,5	52	66,7	3	3,8	0	0	0	0	78	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :



- a. Jawaban responden tentang “ penerangan diruangan kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktiitas pekerjaan saya” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58,9% (46 orang) dan 42,1% ( 32 orang) menjawab setuju.
- b. Jawaban responden tentang “ ruangan dengan AC yang temperaturnya cukup membuat ruangan kerja menjadi sejuk sehingga bekerja lebih nyaman” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61,5% (48 orang) dan 32,0% (25orang) menjawab setuju. Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 6,4 % (5 orang)
- c. Jawaban responden tentang “ ruangan kerja yang bersih mendukung para kayawan bekerja menjadi lebih nyaman” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,7 % (45 orang)dan 38,6% (30 orang) menjawab setuju.Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3,8 % (3 orang)
- d. Jawaban responden tentang “ tempat kerja yang bising dapat membuat saya bekerja tidak nyaman ” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51,2 % (40 orang)dan 44,8% (35 orang) menjawab sangat setuju. Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2,5 % (2 orang)
- e. Jawaban responden tentang “didalam ruangan kerja pewarnaan ruangan sudah tetata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja ” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 55,1% (43 orang), yang menjawab setuju 42, 3 ( 33

orang) Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3,8 % (3 orang), hal ini dikarenakan ada karyawan yang tidak peduli dengan keadaan ruangan.

- f. Jawaban responden tentang “ adanya pembatasan terhadap ruangan gerak demi kenyamanan dalam bekerja, sehingga saya dapat bekerja dengan baik” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 51,3% (40 orang) dan 44,8% (35 orang) menjawab setuju. Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3,8 % (3 orang)
- g. Jawaban responden tentang “ keamanan ditempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 66,7% (52 orang) dan 29,5% (23 orang) menjawab sangat setuju. Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3,8 % (3 orang)

**Tabel IV - 7**

**Hasil Angket Kedisiplinan (X2)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	38,4	45	57,7	3	3,8	0	0	0	0	78	100
2	23	29,5	50	64,1	5	6,4	0	0	0	0	78	100
3	38	48,7	45	57,7	0	0	0	0	0	0	78	100
4	45	57,7	38	48,7	0	0	0	0	0	0	78	100
5	20	25,6	53	67,9	5	6,4	0	0	0	0	78	100
6	35	44,9	40	51,2	3	3,8	0	0	0	0	78	100
7	30	38,5	43	55,1	5	6,4	0	0	0	0	78	100

8	45	57,7	30	38,5	3	3,8	0	0	0	0	78	100
---	----	------	----	------	---	-----	---	---	---	---	----	-----

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang “ saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan ” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 57,7% (45 orang) dan 38,4% (30 orang) menjawab sangat setuju. Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3,8 % (3 orang)
- b. Jawaban responden tentang “ masuk kerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan adalah bagian dari loyalitas karyawan terhadap perusahaan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebesar 64,1% (50 orang), 29,5% (23 orang) menjawab sangat setuju dan kurang setuju sebesar 6,4% ( 5 orang).
- c. Jawaban responden tentang “ karyawan tidak keberatan untuk bekerja sesuai instuksi atasan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,7 % (45 orang) dan 48,7% (38 orang) menjawab sangat setuju.
- d. Jawaban responden tentang “saya bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 57,7% (45 orang) dan 48,1% (38 orang) menjawab setuju.
- e. Jawaban responden tentang “ menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan adalah sebuah keharusan bagi saya ” sebagian responden menjawab setuju yaitu sebanyak 67,9% (53 orang) dan

25,6% (20 orang) menjawab sangat setuju. Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 6,4 % (5 orang)

- f. Jawaban responden tentang “ karyawan harus bepakai rapi ditempat kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51,2% (40 orang) dan 44,9% (35 orang) menjawab sangat setuju. Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3,8 % (3 orang)
- g. Jawaban responden tentang “ semua peralatan kerja yang tersedia saya gunakan sesuai dengan fungsinya” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 55,1% (43 orang) dan % (30 orang) menjawab sangat setuju. Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 6,4 % (5 orang)
- h. Jawaban responden tentang “ karyawan menggunakan peralatan kantor dengan penuh tanggung jawab” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 57,7% (45 orang) dan 38,5% (30 orang) menjawab setuju. Meskipun ada sebagian karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3,8 % (3 orang)

**Tabel IV-8**  
**Hasil Angket Komunikasi (X3)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	42,3	45	57,7	0	0	0	0	0	0	78	100
2	40	51,3	38	48,7	0	0	0	0	0	0	78	100
3	34	43,6	44	56,4	0	0	0	0	0	0	78	100
4	34	43,6	44	56,4	0	0	0	0	0	0	78	100

5	22	28,2	56	71,8	0	0	0	0	0	0	78	100
6	49	62,8	29	37,2	0	0	0	0	0	0	78	100
7	44	56,4	34	43,6	0	0	0	0	0	0	78	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang “ informasi yang disampaikan pimpinan dapat saya pahami ” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 57,7% (45 orang) dan 42,3% (33 orang) menjawab sangat setuju.
- b. Jawaban responden tentang “ komunikasi antara bawahan dengan atasan terjalin dengan menyenangkan ” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 51,3% (40 orang) dan 48,7% (38 orang) menjawab setuju
- c. Jawaban responden tentang “ saya senang bekerja dengan rekan kerja yang berkomunikasi secara terbuka ” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 56,4% (44 orang) dan 43,6% (31 orang) menjawab setuju.
- d. Jawaban responden tentang “ sikap atasan saya dalam menyampaikan informasi sangat bersahabat” sebagian responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51,3% (44 orang) dan 43,6% (34 orang) menjawab sangat setuju.
- e. Jawaban responden tentang “ berkomunikasi antar bagian didalam lingkungan Kantor terjalin dengan baik” sebagian besar responden

menjawab setuju yaitu sebanyak 71,8 % (56 orang) dan 28,2% (22 orang) menjawab sangat setuju.

- f. Jawaban responden tentang “ saya selalu berusaha menjalin hubungan dengan karyawan lain secara baik” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 62,8% (49 orang) dan 37,2 % (29 orang) menjawab sangat setuju.
- g. Jawaban responden tentang “ selalu berusaha untuk bekerja lebih baik agar dapat kepercayaan dari pimpinan ” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 56,4% (44 orang) dan 34,6% (34 orang)

**Tabel IV-9**  
**Hasil Angket Prproduktivitas kerja (Y)**

ALTERNATIF JAWABAN												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	60,2%	31	39,7%	0	0	0	0	0	0	78	100
2	40	51,3%	38	48,7%	0	0	0	0	0	0	78	100
3	44	56,4%	31	43,6%	0	0	0	0	0	0	78	100
4	44	56,4%	34	43,6%	0	0	0	0	0	0	78	100
5	22	28,2%	56	71,8%	0	0	0	0	0	0	78	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang “ saya dapat memahami setiap hasil rapat yang disampaikan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju

yaitu sebesar 60,2% (47 orang), dan 39,7% (31 orang) menjawab setuju

- b. Jawaban responden tentang “ komunikasi antara bawahan dengan atasan terjalin dengan menyenangkan sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 51,3% (40 orang) dan 48,7% (38 orang) menjawab setuju
- c. Jawaban responden tentang “ saya senang bekerja dengan rekan kerja yang berkomunikasi secara terbuka ” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 56,4% (44 orang) dan 43,6% (31 orang) menjawab setuju.
- d. Jawaban responden tentang “ sikap atasan saya dalam menyampaikan informasi sangat bersahabat ” sebagian responden menjawab setuju yaitu sebanyak 51,3 % (44 orang) dan 43,6% ( 34 orang) menjawab sangat setuju.
- e. Jawaban responden tentang “ berkomunikasi antar bagian didalam lingkungan Kantor terjalin dengan baik” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 71,8 % (56 orang) dan 28,2% (22 orang) menjawab sangat setuju.

## **B. Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

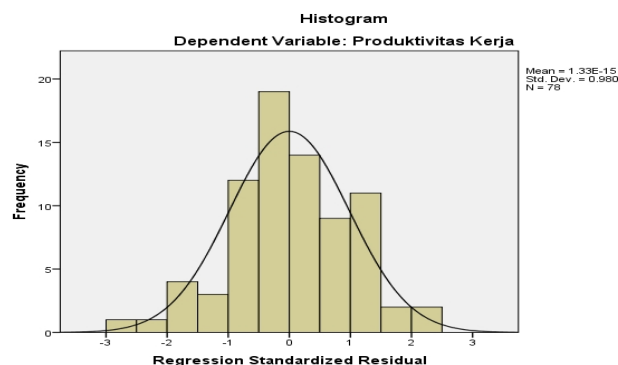
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

#### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram nya menunjukkan pola distribusi normal maka metode regresi memenuhi asumsi normalitas dan begitupun sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka metode regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 1) Metode Histogram

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode histogram adalah sebagai berikut:



Sumber : Diolah dari SPSS 22.0

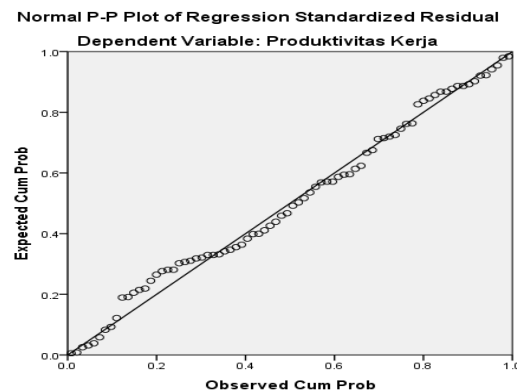
### Gambar IV – 1 Uji Normalitas Metode Histogram

Dari gambar diatas telah menunjukkan bahwa kurva telah membentuk lonceng, hal ini memberikan pengertian bahwa data telah terdistribusi secara normal. Untuk memberikan keyakinan, akan dilakukan dengan menggunakan normal probabilitas Plot.



## 2) Metode P- Plot

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode P- Plot adalah sebagai berikut:



Sumber : Diolah dari SPSS 22,0

**Gambar IV – 2**  
**Uji Normalitas Metode P- Plot of Regression**

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

### b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini multikolonieritas menggunakan tolaerance dan VIF (Varians Information Factor). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian ( Variance Inflasi Factor / VIF ) yang tidak melebihi 10 dan nilai tolerance  $> 0,10$

**Tabel IV-10**  
**Hasil Pengujian Uji Multikolonieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.597	3.505		4.735	.000		
Lingkungan Kerja	.168	.075	.250	2.238	.028	.926	1.080
Kedisiplinan	.118	.061	.215	1.933	.057	.938	1.066
Komunikasi	.032	.067	.052	.479	.634	.974	1.027

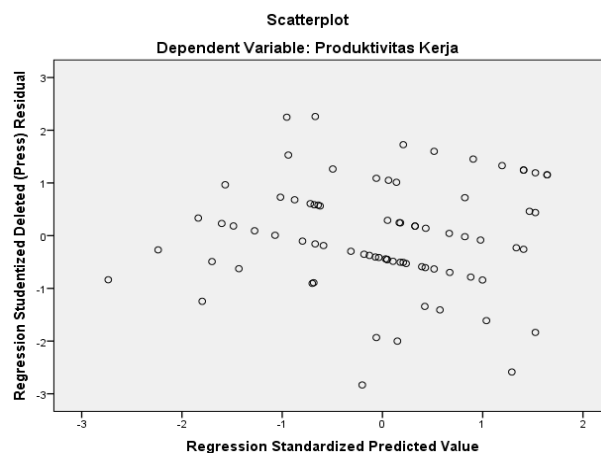
Sumber : Diolah dari SPSS 22,0

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memilikinilai VIF sebesar  $1,080 < 10$ , kedisiplinan ( $X_2$ )memilikinilai VIF sebesar  $1,066 < 10$ , dan komunikasi ( $X_3$ ) memilikinilai VIF sebesar  $1,027 < 10$  (nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan) dan nilai tolerance lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,926 > 0,10$ , kedisiplinan ( $X_2$ ) sebesar  $0,938 > 0,10$ , dan komunikasi ( $X_3$ )sebesar  $0,974 > 0,10$ , hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja

( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan, sehingga tidak menjadi multikolonieritas dalam variabel independen peneliti. Jadi uji multikolonieritas telah terpenuhi.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebarkan di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber : Diolah dari SPSS 16,0

**Gambar IV – 3**

### Uji Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah

angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor.

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Azuar dkk 2015, hal. 157)

Keterangan :

Y = produktivitas kerja

a = konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

X1 = lingkungan kerja

X2 = kedisiplinan

X3 = komunikasi

e = eror

Tabel IV-11

## Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.597	3.505		4.735	.000
Lingkungan Kerja	.168	.075	.250	2.238	.028
Kedisiplinan	.118	.061	.215	1.933	.057
Komunikasi	.032	.067	.052	.479	.634

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Diolah dari SPSS 22,0

Bedasarkan data tabel IV-10 diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16,597 + 0,168 X_1 + 0,118 X_2 - 0,032 X_3 + e$$

Nilai B adalah 16,597 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 16, 597. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,168$  menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan sebesar 16,8 %. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,118$  menunjukkan apabila kedisiplinan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan produktivitas kerja sebesar 11,8 %, dan nilai koefisien

regresi  $X_3 = 0,032$  menunjukkan apabila kedisiplinan mengalami penurunan sebesar 100% maka akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja sebesar 3,2 % .

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) memiliki koefisien yang positif, berarti variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat ( $y$ ).

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X$ ) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat ( $Y$ ) untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV-12**

#### Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji t)

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.597	3.505		4.735	.000
Lingkungan Kerja	.168	.075	.250	2.238	.028
Kedisiplinan	.118	.061	.215	1.933	.057
Komunikasi	.032	.067	.052	.479	.634

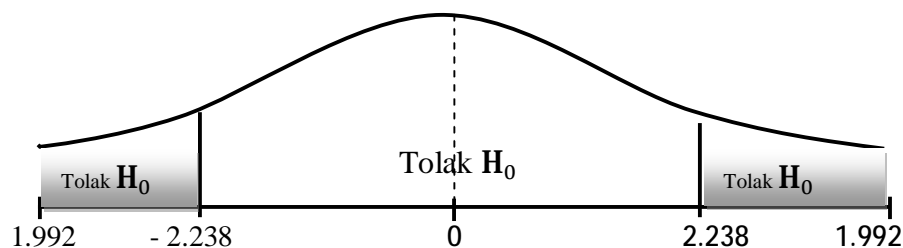
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Diolah dari SPSS 22,0

### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Terlihat pada hasil uji parsial tabel diatas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,238. Dengan derajat kebebasan (df)  $n-2 = 78-2=76$ , dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah:karena besarnya  $t_{hitung} 2,238 > t_{tabel} 1,992$  dan diperoleh nilai sig  $0,028 < 0,05$  kurang dari 5% (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara parsial lingkungan kerja (X1) mempengaruhi produktivitas kerja (Y) dengan nilai signifikansi 0,028.

Kriteria Pengambilan Hipotesis :

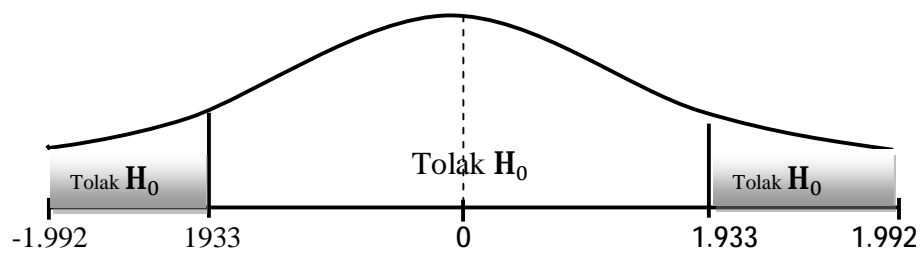


**Gambar IV.4 : Kriteria Pengujian Hipotesis 1 Uji t  
Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

### 2) Pengaruh Kedisiplinan (X2) terhadap Produktivitas Kerja(Y)

Diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,933 dengan derajat kebebasan (df)  $n - 2 = 78 - 2 = 76$ , dengandemikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya  $t_{hitung} 1,933 < t_{tabel} 1,992$  dan diperoleh nilai sig  $0,057 > 0,05$  dikarenakan nilainya lebih besar dari 5% (0,05) makaberdasarkan ketentuan uji secara parsial dapat disimpulan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak ada hubungan linier secara parsial antara kedisiplinan (X2) dan produktivitas kerja (Y).

Kriteria Pengambilan Hipotesis :

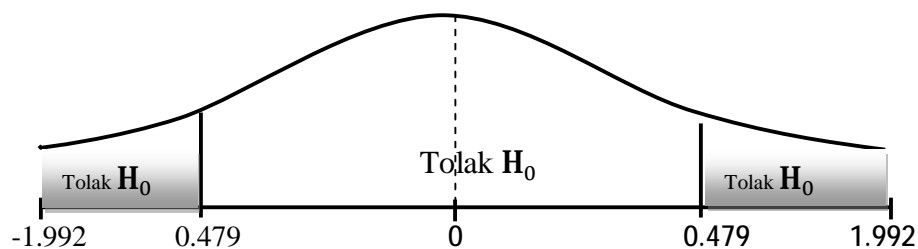


**Gambar IV.5 : Kriteria Pengujian Hipotesis 1 Uji t**

**Kedisiplinan terhadap produktivitas kerja**

**3) Pengaruh Komunikasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja(Y)**

Diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,479 dengan derajat kebebasan (df)  $n - 2 = 78 - 2 = 76$ , dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya  $t_{hitung}$  0,479  $< t_{tabel}$  1,992 dan diperoleh nilai sig 0,634  $> 0,05$  dikarenakan nilainya lebih besar dari 5% (0,05) maka berdasarkan ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak ada hubungan linier secara parsial antara komunikasi (X3) dan produktivitas kerja (Y).



**Gambar IV.6 : Kriteria Pengujian Hipotesis 3 Uji t**

**Komunikasi terhadap produktivitas kerja**

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) di PDAM Tirtanadi Medan sudah berjalan dengan baik, sedangkan kedisiplinan ( $X_2$ ) dan komunikasi ( $X_3$ ) yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Medan belum berjalan dengan baik dan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).



### c. Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis statistik melalui uji f dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$ .

**Tabel IV-13**

#### Hasil Pengujian Uji Simultan (Uji f)

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.091	3	7.697	4.129	.009 <sup>b</sup>
Residual	137.947	74	1.864		
Total	161.038	77			

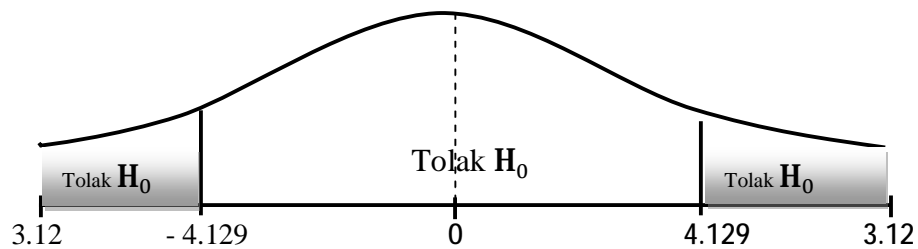
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja

Sumber : Diolah dari SPSS 22,0

Pada tabel diatas diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 4,129, selanjutnya perlu dicari nilai  $f_{tabel}$  diketahui  $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$  dan  $df_2 = n-k = 78-3 = 75$  maka diperoleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,12. Jika dibandingkan nilai  $f_{hitung} 4,129 > f_{tabel} 2,54$  dengan sig  $0,009 > \alpha 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha 0,05$ .

Kriteria Pengambilan Hipotesis :



**Gambar IV.7 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

**a. Koefisien Determinasi (R-Square)**

Koefisien determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel  $X_1$  (kepemimpinan) dan  $X_2$  (motivasi kerja) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan). Selanjutnya dengan melihat Adjusted R Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat

**Tabel IV-14**

**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R-Square)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.379 <sup>a</sup>	.143	.109	1.36534

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

Sumber : Diolah dari SPSS 22,0

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,109 atau 10,9 % hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas (lingkungan kerja,

kedisiplinan dan komunikasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) sebesar 10,9% sisanya 80,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, pengawasan dan lain-lain

### **C. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa hanya variabel bebas lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan kedisiplinan dan komunikasi tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,238 > t_{tabel} 1,992$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,028 < 0,05$  dengan nilai beta sebesar 0,168 ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Sehingga dapat disimpulkan semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas karyawan PDAM Tirtanadi Medan semakin meningkat.

Bedasarkan jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja pada PDAM Tirtanadi Medan sangat baik terlihat dari jawaban yang diajukan untuk pernyataan terkait penerangan, udara, kebersihan, kebisingan, pewarnaan, ruang gerak dan keamanan, responden yang menjawab sangat setuju dan setuju secara

keseluruhan. Hal ini menunjukkan karyawan PDAM Tirtanadi Medan sangat nyaman dengan kantor PDAM Tirtanadi Medan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Menurut Malik (2016, hal. 164) lingkungan kerja yang kondusif akan membuat tenaga kerja dapat menikmati apa yang sedang dikerjakannya. Kondisi yang bukan hanya tanggung jawab bagi perusahaan semata tetapi juga harus andil dari para tenaga kerja bagaimana cara mencerminkan lingkungan yang kondusif di tempat kerja antar sesama para tenaga kerja.

Hasil Peneliti dari Swandono (2016), Thamrin (2015) dan Iwan (2018) terlihat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil peneliti Arianto (2013), Budihardjo (2017) dan Saleh (2018) terlihat bahwa tidak berpengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **b. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja**

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, terbukti bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} 1,933 < t_{tabel} 1,993$  dan mempunyai angka sig sebesar  $0,057 > 0,05$  dengan nilai beta sebesar  $0,118$  hal ini berarti  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak). Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi kedisiplinan maka produktivitas PDAM Tirtanadi Medan tidak meningkat.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat dan benar. Dalam hal ini kedisiplinan bukanlah sebagai indikator meningkatnya produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Menurut Sutrisno (2016 hal 85), disiplin yaitu disiplin kerja yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Hasil Peneliti dari Deni (2013), Suprpto (2016) dan Hindriari (2018) terlihat bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Peneliti dari Saleh (2018) Sahid (2011) terlihat bahwa tidak berpengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### c. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, terbukti bahwa komunikasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} 0,479 < t_{tabel} 1,992$  dan mempunyai angka sig sebesar  $0,634 > 0,05$  dengan nilai beta sebesar 0,032 hal ini berarti  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak). Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi komunikasi maka produktivitas kerja PDAM Tirtanadi Medan tidak ikut meningkat.

Menurut Nurhadi (2017, hal.3) komunikasi adalah sebagai komunikasi sosial, setidaknya mengisyaratkan bahwa komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, untuk kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan dan ketegangan, antara lain lewat komunikasi yang bersifat menghibur dan memupuk hubungan dengan orang lain. melalui komunikasi kita dapat bekerja sama dengan anggota masyarakat untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil Peneliti Hidayat (2016), Mariani (2017) dan Oktarima (2018) terlihat bahwa ada pengaruh positif komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan.

Hasil Peneliti Taufik (2014), Srimiatun (2017) dan Luhut (2017) terlihat mereka bahwa tidak berpengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

**d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Komunikasi dan Produktivitas Kerja pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Medan**

Bedasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $f_{hitung}$  4,129 >  $f_{tabel}$  2,54 dengan nilai sig 0,009 < 0,05 ini berarti  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

. Menurut Sunyoto (2017, hal. 202): “Produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari kemarin.” Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah lingkungan kerja.

Menurut putri (2015) , Arisanthi (2013) dan Reski (2015) terlihat dari mereka adanya pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Peneliti Oktarima (2016) Anisah (2013) Sianturi (2016) mereka terlihat bahwa tidak berpengaruh lingkungan kerja kedisiplinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial, lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kenyamanan, dan keamanan karyawan telah menciptakan produktivitas kerja yang efektif.
2. Secara parsial, kedisiplinan dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan-peraturan yang telah ditentukan guna menciptakan produktivitas kerja belum efektif.
3. Secara parsial, komunikasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirtanadi Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi dan hubungan yang terjalin antara karyawan dalam memahami informasi yang diberikan belum dapat meningkatkan produktivitas kerja.



4. Secara simultan, ada pengaruh dan tidak signifikan antara lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja nyaman dan aman, karyawan disiplin dalam bekerja dan terjalin komunikasi yang efektif maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk Meningkatkan lingkungan kerja, kedisiplinan dan komunikasi pada PDAM Tirtanadi Medan, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. PDAM Tirtanadi Medan sebaiknya perlu meningkatkan tata cara kerja karyawan dengan membuat peraturan yang lebih jelas dan dijalankan dengan baik serta memberikan sanksi yang lebih tegas dan jelas kepada setiap karyawan yang melanggarnya, hal ini juga diharapkan agar setiap karyawan mempunyai kesadaran dalam bekerja.
2. PDAM Tirtanadi Medan sebaiknya perlu meningkatkan komunikasi yang efektif antar para karyawan terkait hubungan kerja seperti penyampaian informasi yang jelas, bahasa yang digunakan dalam menyampaikan informasi pun harus jelas, dan sikap atasan kepada bawahan yang bersahabat.
3. PDAM Tirtanadi Medan sebaiknya perlu meningkatkan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan perusahaan. Seperti ruang kerja yang nyaman

bagi para karyawan, serta peralatan kerja yang lebih memadai untuk menunjang pekerjaan para karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Busro, Muhammad. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Budihardjo, Harvy Prasetyo. (2017) pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT.air Manado . *jurnal ekonomi dan bisnis*.5 (3)
- Deni, Liana. (2013) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di kp-ri mekar kecamatan kutuarjo kabupaten purworejo. *Jurnal pendidikan ekonomi*. 3 (1) 6-7.
- Thamrin Edy. (2015) pengaruh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pt. Sinar siak dian pemail bandar sekijang pelalawan . *jurnal pendidikan ekonomi*. 1 (2) 13-14
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat Rahmat. (2016). Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen bisnis*.4 (1) 18-19.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt.telkom akses legok. *Jurnal Semarak*. 1 (1) 92-107.
- Luhart, Minarti, (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Gunta samba jaya miau baru estate di desa miau baru. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 5 (3) 840-854.
- Nurhadi, Facrul Zikri (2017). *Teori komunikasi kontemporer*. Depok: Kencana.
- Oktarima, Bulan (2018) pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada cv. Bintang pratama promosindo. *Jurnal ilmiah*. 6 (4) 1-10.
- Rachim, Taufik (2014) pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. Bober. *Jurnal ekonomi dan bisnis*. 29 ( 5) 25-26.
- Reski. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rigunas agri utama kabupaten indra giri hulu: Riau. *Jurnal ekonomi*.9 (2) 21-22.
- Siswadi, Yudi. (2016) pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Jasa marga cabang balmera . Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.17 (1), 124-137

- Sari Novita (2015) pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada pt.gita riau makmur pekan baru. *Jurnal ilmu komunikasi*. 2 (1) 17-18.
- Saleh R, Abdul. (2018). pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. Inko java semarang. *Jurnal Ilmiah*. 11 (21) 28-50.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenada Media
- Srimiatun & Prihantinta, T. (2017) pengaruh komunikasi dan konflik terhadap kinerja karyawan tenaga pendidikan politeknik negeri madiun . 1 (5) 32-33.
- Tim Penyusun (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU.