PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. MATAKAIL COMMUNICATION DI MEDAN

SKRIPSI

Oleh:

DWI JULI YANTI

12.832.0297

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 11/12/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

Judul	:	**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Matakail Communication di Medan**
Nama Mahasiswa	:	**DWI JULI YANTI**
No. Stambuk	:	**12.832.0297**
Program Studi	:	**Manajemen**

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing I	**Pembimbing II**
(Adelina Lubis, SE, M.Si)	**(Dra. Isnaniah LKS, MMA)**

Mengetahui

Ketua Jurusan	**Dekan**
(Teddi Pribadi, SE, MM)	**(Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si)**

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 26 Sept 2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 11/12/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN
PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar serjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 15 Oktober 2019

METERAI TEMPEL
59DB9AFF959297609
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Dwi Juliyanti
12.832.0297

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN KADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah

ini: Nama : Dwi Juliyanti

NPM : 12.832.0297

Program Studi : Management

Fakultas : Ekonomi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV.MATAKAIL COMMUNICATION DI MEDAN**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di :MEDAN

Pada tanggal : 15 Oktober 2019

Yang menyatakan

(Dwi Juli Yanti)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 11/12/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) pengaruh lilngkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matakail Communication. 2) insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matakail Communication. 3) lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matakail Communication. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah pegawai yang berjumlah 30 orang, sampel menggunakan teknik sensus atau sampel total berjumlah 30 orang karyawan CV. Matakail Communication. Teknik analisis data pada penilitian ini adalah analisis regresi linier berganda Data penilitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kusioner. Dari hasil penelitian diperoleh lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana ditunjukan dengan nilai 2,831 dan signifikan ditunjukan dengan 0,018 < 0,05. Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana positif ditunjukan dengan nilai 3,670 dan signifikan ditunjukan dengan 0,008 < 0,05. Lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dimana positif ditunjukan dengan nilai 8,398 dan signifikan ditunjukan dengan 0,001 < 0,05.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Insentif dan Produktivitas Kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

ABSTRACT

Dwi Juli Yanti. 128320297. "The Influence of Work Environment and Incentive on Employee's Productivity at CV. Matakail Communication in Medan". Supervised by Adelina Lubis, S.E., M.Si and Dra. Isnaniah LKS. MMA.

The research aims to know :1) the influence of work environment has a significant positive effect on employee's productivity at CV. Matakail Communication, 2) incentive has a significant positive effectt on employee's productivity at CV. Matakail Communication, 3) work environment and incentive positive significant effect on employee's productivity at CV. Matakail Communication. This type of research is associative research. The population is 30 employees, the sample using total sampling (census) technique is 30 employees at CV. Matakail Communication. Data analysis technique in this reseach is multiple linear regrassion analysis. The research data is sourced from the primary data and the process of collecting data using interviews and questionnaires. From the research results obtained work environment has a positive significant effect on employee productivity, where positive is shown with a value of 2,832 and significantly indicated by 0,018 < 0,05. Incentive has a positive significant effect on employee productivity where positive is indicated by the value of 3,670 and significantly indicated by 0,008 < 0,05. Work environment and incentive have a positive significant effect on employee productivity where positive is shown with value 8,398 and significant is indicated by 0,001 < 0,05.

Keywords: Work Environment, Incentive and Employee's Productivity

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 11/12/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kelancaran. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beserta sahabat-sahabat yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya. Adapun judul dari penelitian ini adalah "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Matakail Communication di Medan."

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayah tercinta Yaman dan Mama tersayang Mahyanun atas cinta, kasih sayang, do'a dan jerih payahnya yang diberikan kepada penulis selama ini, beserta seluruh jajaran staf di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara yang menjadi motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penlis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

4. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS. MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan dalam penyempurnaan Skripsi ini..
6. Seluruh Dosen dan Staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Pegawai / Karyawan yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
8. Teman-teman seperjuangan dan seluruh teman-teman di program studi manajemen angkatan 2012, semoga apa yang kita cita-citakan dapat terwujud dan semoga Allah SWT selalu memberikan yang terbaik untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis bersedian menerima segala kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Akhir kata, penulis harapkan semoga segala bantuan yang diberikan dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat disumbangkan kepada agama, nusa dan bangsa, Amin Yaa Rabbal'alamin.

Medan, Juni 2019

Dwi Juli Yanti

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR ISI

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR viii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. LatarBelakangMasalah 1
B. RumusanMasalah 3
C. TujuanPenelitian 4
D. ManfaatPenelitian 4

BAB II KERANGKA TEORITIS 5

A. LandasanTeori 5
1. ProduktivitasKerja 5
1.1.PengertianProduktivitas Kerja 5
1.2.Teori-teori ProduktivitasKerja 6
1.3.Pengukuran Produktivitas Kerja 8
2. LingkunganKerja 9
2.1.PengertianLingkungan Kerja 9
2.2.Jenis-JenisLingkungan Kerja 12
2.3.Faktor-Faktor yang MempengaruhiLingkungan Kerja 13
3. Insentif 15
3.1.PengertianInsentif 15
3.2.Teori-teoriInsentif 16
3.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif 18
B. PenelitianTerdahulu 21
C. KerangkaKonseptual 23
D. Hipotesis 23

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

BAB III METODE PENELITIAN 25

A. Jenis, LokasidanWaktuPenelitian 25

1. JenisPenelitian 25

2. LokasiPenelitian 25

3. WaktuPenelitian 25

B. PopulasidanSampel 26

1. Populasi 26

2. Sampel 26

C. DefinisiOperasionalVariabel 26

D. JenisdanSumber Data Penelitian 27

E. Teknik Pengumpulan Data 28

F. TeknikAnalisis Data 29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 34

A. Hasil Penelitian 34

1. Gambaran Umum Perusahaan 34

2. Visi dan Misi Perusahaan 35

3. Struktur Organisasi Perusahaan 35

4. Gambaran Umum Responden 36

5. Penyajian Data Angket Responden 38

6. Hasil Analisis Data 41

B. Pembahasan 50

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 52

A. Kesimpulan 52

B. Saran 53

DAFTAR PUSTAKA 54

LAMPIRAN 57

A. Surat Permohonan Responden 57

B. Angket/Kuisioner 58

C. Daftar Nilai Angket Responden 61

D. Karakteristik Responden 62

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

E. Tabulasi Data Angket Responden 62
F. Hasil Uji Validitas dengan SPSS 65
G. Hasil Uji Reliabilitas dengan SPSS 67
H. Histogram, Kurva P-Plot dan Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov . 68
I. Hasil Uji Multikolinieritas, Heterokedastisitas dan Scatterplot . 69
J. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda 69
K. Tabel r dan Tabel t 70
L. Tabel F 71

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 22

Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian 25

Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian 27

Tabel 3.3 Skala Likert 29

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia 36

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 36

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 37

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan 37

Tabel 4.5 Tabulasi Data Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)..... 38

Tabel 4.6 Tabulasi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)..... 39

Tabel 4.7 Tabulasi Data Responden Variabel Insentif (X2)..... 40

Tabel 4.8 ValiditasVariabel Produktivitas Kerja (Y)..... 41

Tabel 4.9 Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)..... 42

Tabel 4.10 Validitas VariabelInsentif (X2) 42

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas 43

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test 45

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas 46

Tabel 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas..... 47

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi (R^2)..... 48

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)..... 49

Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)..... 49

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 17

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 35

Gambar 4.2 Histogram 44

Gambar 4.3 Normal Probability Plot 44

Gambar 4.4 Grafik ScatterPlot 47

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 11/12/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Permohonan Responden	57
Lampiran 2	Daftar Nilai Angket Responden.....	61
Lampiran 3	Karakteristik Responden	66
Lampiran 4	Tabulasi Data Angket Responden	66
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas	69
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas	71
Lampiran 7	Histogram, Normal Probability Plot dan Kolmogorov-Smirnov Test	72
Lampiran 8	Hasil Uji Multikolinieritas	73
Lampiran 9	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	73
Lampiran 10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	73
Lampiran 11	Tabel r.....	74
Lampiran 12	Tabel t.....	74
Lampiran 13	Tabel F.....	75

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 11/12/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Produktivitas kerja karyawan merupakan Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal, Siagian (2006:154). Menurut Marwansyah (2010) Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, etos kerja, lingkungan atau sarana kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja yang keras, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dalam mecapai tujuan perusahaan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah lingkungan kerja dan insentif.Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi hasil kerja karyawan karena setengah dalam sehari waktu mereka dihabiskan dalam lingkungan kerja tersebut.Untuk itu perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan. Apabila lingkungan kerja buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga produktivitas kerja akan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

menurun karena karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus di lakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong, merangsang, dan menggerkkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat, dan besarnya insentif yang akan diperoleh karyawan tergantung besarnya prestasi yang diberikan oleh karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Menurut Ahyari (1999), lingkungan kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. Insentif menurut Sarwoto (2005) adalah suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

CV. Matakail Communication merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa *event organizer*. Untuk mencapai target dan tujuan perusahaan, dibutuhkan karyawan dengan produktivitas kerja yang optimal, hal ini dapat diatasi dengan lingkungan kerja yang baik dan insentif bagi karyawan. Kemampuan perusahaan dalam menyediakan dan mencipakan lingkungan kerja yang baik yang di dalam pelaksanaannya berkaitan erat dengan kondisi para karyawan yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam lingkungan tersebut.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak sedikit terhadap jalannya perusahaan, oleh karena itu harus selalu diperhatikan. Sedangkan pemberian insentif kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat.

Produktivitas kerja dapat dicapai secara optimal dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan insentif yang sesuai dengan pencapaian kerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja dan insentif adalah usaha yang harus diperhatikan dan dibangun untuk menggairahkan karyawan supaya rajin bekerja dan dapat mencapai hasil yang lebih baik sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Matakail Communication di Medan."**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang diatas, maka penulis merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Matakail Communication?
2. Apakah Insentifberpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Matakail Communication?
3. Apakah LingkunganKerjadan Insentifberpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Matakail Communication?

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerjaberpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Matakail Communication.
2. Untuk mengetahui apakah Insentifberpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Matakail Communication.
3. Untuk mengetahui apakahLingkungan Kerjadan Insentifberpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Matakail Communication.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis
   Untuk mempelajari lebih dalam mengenai lingkungan kerjadan insentifterhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matakail Communication.

2. Bagi akademisi
   Penelitian ini diharapkan dapat menambah manfaat bacaan hasil penelitian sebagai perbendaharaan skripsi di Perpustakaan Universitas Medan Area.

3. Bagi perusahaan
   Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengevaluasi lingkungan kerja, insentifdan produktivitas kerja.

4. Bagi peneliti lain
   Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi sehubungan dengan masalah penelitian lingkungan kerja, insentifdan produktivitas kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

BAB II
KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu prioritas yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk menilai kinerja karyawan yaitu dengan menilai tingkat kehadiran karyawan. Absensi karyawan sangatlah penting bagi organisasi seberapapun banyak karyawan apabila karyawannya banyak yang mangkir kerja maka kualitas kinerja dari karyawan akan sulit dicapai.

Pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input (Gomes, 2003:159). Input bisa mencakup biaya produksi (*production cost*) dan biaya-biaya peralatan (*equipment cost*). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, *market share*, dan kerusakan. Menurut Sedarmayanti (2001:56) produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya di segala bidang. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Produktivitas kerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (output)

Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

sesuai dengan tujuan organisasi. Intinya batasan maupun yang akan digunakan, penilaian individu selalu diartikan sebagai suatu proses yang sistematis, dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, prilaku kerja dan hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan dibidang sumber daya manusia (Sofyan, 2013).

Menurut Simanjuntak (2000 :6) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang diperlukan. Produktivitas adalah kemampuan seperangkatsumber–sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Jadi dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan teknis hasil input yang dihasilkan oleh kinerja pegawai dengan waktu yang sudah di tentukan.

1.2 Teori-Teori Produktivitas Kerja

Produktivitas dalam hal ini adalah pencapaian kinerja pegawai, secara umum didefinisikan sebagai derajat sejauh mana para pegawai menyelesaikan tuntutan pekerjaan. Hal penting dari defenisi ini adalah bahwa produktivitas berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan. Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan ada tuntutan –tuntutan yang melekat didalamnya yang merupakan persyaratan. Tuntutan-tuntutan tersebut dapat diklasifikasikan menjadi tiga aspek yaitu : aspek yang berhubungan dengan skill, kemampuan, kebutuhan dan watak, aspek yang berhubungan dengan perilaku, dan aspek yang berhubungan dengan hasil.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Hasibuan (2006 : 126) mengemukakan produktivitas adalah perbandingan output (keluaran) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik dimungkinkan adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), sistem kerja, tehnik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2003:127) bahwa "produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai niali tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik". Sedangkan menurut Swastha (1998:281) "produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut".Siagian (2006:154) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas tenaga kerja dapat di ukur dengan membandingkan antara hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dengan biaya yang harus dikeluarkan untuk menghasilkan produk tersebut. Pengukuran produktivitas tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui berhasil ataukah tidak dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja pegawai. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan.

Menurut Siagian (2006), pada hakikatnya produktivitas kerja akan banyak ditentukan oleh dua faktor utama. Pertama Faktor Teknis, yaitu

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

faktor yang berhubungan dengan pemakaian dan penerapan fasilitas produksi secara lebih baik, penerapan metode kerja lebih efektif dan efisien, dan atau penggunaan bahan baku yang lebih ekonomis. Kedua, Faktor manusia, yaitu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap usaha-usaha yang dilakukan manusia dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Di sini ada dua hal pokok yang menentukan, yaitu kemampuan kerja (ability) dari pekerja tersebut dan yang lain adalah motivasi kerja yang merupakan pendorong kearah kemajuan dan peningkatan prestasi kerja atas seseorang. Menurut Muchlisani (2008), menyebutkan bahwa ada delapan faktor yang paling mempengaruhi produktivitas, yaitu (1) physical working environment, (2) work methods, (3) investments, (4) salary basis, (5) fluency of works, (6) work content, (7) internal cooperation and development, dan (8) market situation of products.

1.3Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dapat di ukur dengan membandingkan antara hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dengan biaya yang harus dikeluarkan untuk menghasilkan produk tersebut. Pengukuran produktivitas tersebut dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui berhasil ataukah tidak dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja pegawai. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan.

Hanafi(1997) menyatakan bahwa evaluasi kinerja itu mempunyai fungsi (1)untuk menilai efektivitas pelatihan atau efektivitas seleksi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

karyawan (2) sebagai dasar penggajian,promosi, atau pelatihan yang diperlukan, (3) memberi umpan balik (*feedback*) kepada karyawan.

Produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolok-ukur masing-masing. Untukmelihat sejauh mana produktivitas kerja seseorang, diperlukan penjelasan mengenai dimensi, unsur,indikator dan kriteria yang menyatakan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Simamora (2004), beberapametode yang bisa dipakai untuk menilai kinerja seseorangadalah sebagai berikut.

1. Checklist

Checklist atau daftar pernyataan adalah sebuah daftar pernyataan deskriptif dan atau sifat-sifat yangmendeskripsikan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Setiap item yang terdaftarmerefleksikan kualitas positif maupun negatif yang dapat dimiliki oleh karyawan. Metode penilaianterhadap produktivitas kerja seseorang ini sudah barang tentu memiliki kehematan, kemudahan dalampelaksanaan, terbatasnya palatihan yang dibutuhkan oleh para penilai, dan standarisasi.

Untuk mengurangi atau mengeliminir adanya kecenderungan subjektivitas penilai dalam menilaikinerja seseorang, maka dapat digunakan metode "*Forced Choice Scale*" (FCS). Teknik inimensyaratkan para manajer sebagai penilai pekerja untuk memilih di antara sepasang perilaku yangpernyataannya menggambarkan kinerja individu. Respons berikutnya dinilai dengan memakai teknikstatistik khusus. Item-item dirancang untuk membedakan karyawan-karyawan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

yang efektif denganyang tidak efektif, dan juga mencerminkan kualitas pribadi yang dinilai.

2. Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)

Metode *Behaviorally Anchored rating Scale* (BARS) ini menggunakan perilaku-perilakuyang diamati dibandingkan dengan karakter-karakter, pengetahuan-pengetahuan atau keahlian-keahliansebagai dimensi-dimensi evaluatif.Penenarapan metode BARS ini penilai membandingkan kinerja seorang individu pada setiapitem/dimensi/ukuran terhadap standar perilaku yang sangat objektif. Standar-standar ini dideskripsisecara rinci dari perilaku yang dapat diamati, seperti menyerahkan laporan secara tepat waktu tanpa adakesalahan ejaan, ketikan, penulisan atau bahasa.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:Tindakan konstruktif;Percaya pada diri sendiri;Bertanggungjawab;Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan;Mempunyai pandangan kedepan;Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah;Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan;Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi yang dimiliki;Semangat kerja untuk mendorong mereka untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Salinding (2011:35) menyatakan produktivitas memilki dua indikator :1) Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas,

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

kuantitas, dan waktu. 2) Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan *input* dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2. Lingkungan Kerja

2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Artinya bahwa, melalui lingkungan kerja yang kondusif maka akan mempengaruhi pegawaidalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja biasanya mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai atau karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai atau karyawan bekerja. Beberapa pendapat para ahli tentang lingkungan kerja, sebagaimana yang dikemukakan oleh Subroto (2005) bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.

Adapun menurut Subekhi dan Jauhar (2012) mendefinisikan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi drinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Lebih lanjut, Mardiana (2005) memaparkan pendapatnya, bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimanapegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Adapun menurut Nitisemito (2000) bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pegawai. Artinya menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai

2.2Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

- Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: 1) Lingkungan yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

langsung berhungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, musik getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

- Lingkungan kerja Non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yakni baik dari segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan kerja temporer yaitu terdiri dari jumlah waktu jam kerja dan waktu istirahat kerja serta lingkungan kerja psikologis yaitu terdiri dari kebosanan, pekerjaan yang menoton dan keletihan. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi akan berusaha untuk dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan agar setiap pegawai yang bekerja merasa senang melakukan pekerjaannya, dan pada akhirnya akan ditemukan hasil kerja yang optimal dari pegawai.

2.3Faktor-Faktor yang MempengaruhiLingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, ama, dan nyaman. Ketidaksesuaian lungkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka wwaktu yang lama keadaan lungkungan yang kurang baik dapat

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja untuk mencapai lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang perlu harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006)

1. Bangunan tempat kerja;
2. Ruang kerja yang lega;
3. Ventilasi pertukaran udara;
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan;
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk para karyawan;

Sarwoto (2005) menyatakan faktor-faktor lingkungan kerja non fisik merupakan keadaaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesame karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar. Sedangkan faktor-faktor lingkungan kerja fisik merupakanlingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi ataumeningkatkan efisiensi kerja, diantaranya adalah :

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

1. Tata ruang kerja yang tepat
2. Cahaya dalam runangan yang tepat
2. Suhu dan kelembapan udara yang tepat
3. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

3. Insentif

3.1 Pengertian Insentif

Setiap perusahaan/organisasi harus secara efektif memberikan insentif sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai, karena insentif yang didapatkan akan berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan hidup masing-masing pegawai. Disamping itu, insentif merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Dalam hal ini, bentuk insentif bagi pegawai merupakan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga akan mempengaruhi perilaku pegawai untuk lebih giat dalam bekerja. Menurut Handoko (2002) menyatakan insentif adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.Menurut Robbins (2001) balas jasa yang pantas diberikan kepada karyawan adalah sesuai dengan sistem dan kebijakan yang adil dan segaris dengan harapan karyawan.

Insentif adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Adapun menurut

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Hariandja (2002) menyatakan bahwa insentif adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yaitu dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangankesehatan, tunjangan hari kerja, uang makan, uang cuti dan lain – lain.

Simamora (2004) mengemukakan Insentif merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti konstribusi mereka kepada organisasi. Sedangkan menurut Rachmawati (2008) insentif adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan. Berdasarkan pengertian–pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif atau remunation bukanlah hanya imbalan yang berbentuk uang saja tetapi dalam bentuk lainnya.

3.2 Teori-TeoriInsentif

Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk merencanakan pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan standar kepuasan kerja karyawan atau profitabilitas organisasi.Pelaksanaan pemberian insentif di perusahaan dimaksudkan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas kerja tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan.

Menurut Sarwoto (2005;144) menyebutkan bahwa insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar mereka dapat bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Leonardo dan Andreani (2015) menjelaskan "Pekerjaan yang memberikan individu untuk mengembangkan banyak kemampuan dan memiliki otonomi yang meningkat akan memberikan motivasi yang maksimum". Sehubungan dengan hal tersebut maka perlu dilakukan dengan pemberian insentif kepada karyawan, agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Lebih lanjut pengertian insentif sebagaimana dikemukakan oleh Dessler (2000) menjelaskan "Insentif merupakan motif penggerak atau rangsangan yang lazimnya secara langsung diarahkan kepada motif internal dari pada individu-individu dalam organisasi. Dengan adanya insentif diharapkan seseorang di dalam kantor dapat memberikan kontribusi besar bagi pencapaian tujuan kantor".

Insentif merupakan kebutuhan psikologis dan sosial seseorang yang memerlukan pemuasan tertentu bagi seseorang. Penentuan kebutuhan mana yang perlu dipenuhi masing-masing orang berbeda bentuk dan tingkatannya. Ada orang yang lebih mementingkan pemuasan berupa penghargaan, ada pula yang mengutamakan mendapat kesempatan mengembangkan diri yang perlu segera mendapat perhatian, dan ada pula dengan penerimaan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya. Demikian

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

pemberian insentif yang profesional sesuai dengan kebutuhan bawahan perlu diupayakan guna meningkatkan motivasi kerja.

3.2Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Hasibuan (2006) bahwasanya ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, antara lain:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat Buruh / Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum.Peraturan Pemerintah ini sangat

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

penting supaya pengusaha tidak sewenag-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6. Biaya Hidup / Cost Living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar.Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah/kompensasi relatif kecil.

7. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (disqueshed unemployment).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelititan untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dab sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Menurut Hasibuan (2004) beberapa cara perhitungan ataupertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkanbesarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan olehpegawai yang bersangkutan.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanyapegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, perminggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atausenioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkanadanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutanpada organisasi di mana mereka bekerja.

4. Kebutuhan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawaididasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layakdari pegawai.

5. Keadilan dan Kelayakan

a. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpapandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubunganantara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggipengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan,sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalahpengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.

b. Kelayakan

Layakpengertiannya membandingkan besarnya insentif denganperusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukandan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilaijabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pulapenentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan gunamenyusun rangking dalam penentuan insentif.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini ringkasan dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Iklima(2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan di Industri Mebel Rumah Tangga UD. Suro Lestari	Hasil uji tmenunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan antara terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Audina dan Andri(2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan	Dari hasil uji tdiketahui lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dan insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerjakaryawan pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan.
3	Khan, etc(2017)	Exploring the Impact of Infrastructure, Pay Incentive and Workplace Environtment on Employee's Performance (A Case Study in Sargodha University)	Hasil analisis menunjukkan bahwa Infrastruktur berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

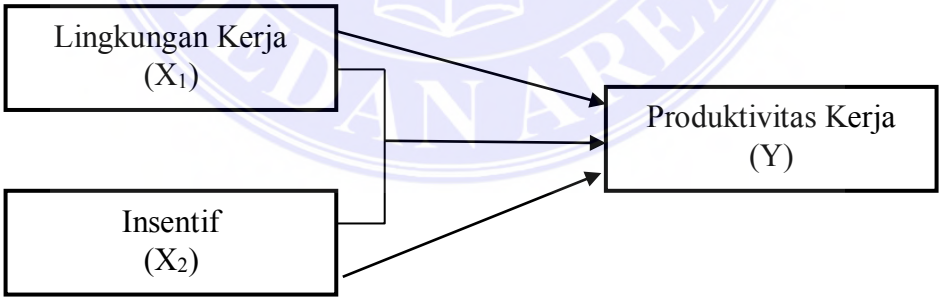
C. Kerangka Konseptual

Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui keterkaitan antara lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matakail Communication.

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan dapat dilakukan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan pemberian insentif bagi karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga produktivitas kerja akan optimal. Adanya insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaantercapai.

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini secara skematis dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Menurut Sugiono (2013:134) Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

1) Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja KaryawanCV. Matakail Communication.
2) Insentif Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap ProduktivitasKerja Karyawan CV. Matakail Communication.
3) Lingkungan Kerja dan InsentifBerpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja KaryawanCV. Matakail Communication.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Umar (2011:35) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

2. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti mengadakan penelitian secara langsung pada objek penelitian yaitu CV. Matakail Communication, yang berlokasi diJln. Bunga Terompet, Gg. Balai Desa, Telepon 061-88369496.

3. Waktu penelitian

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Juli2019.

Tabel 3.1
Rencana Kegiatan Penelitian

No	Waktu	September (2018)				Oktober (2018)				Juni (2019)				Juli (2019)			
	Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																
2	Bimbingan dan Seminar Proposal																
3	Analisis Data																
4	Bimbingan dan Seminar Hasil																
5	Pengajuan Sidang Meja Hijau																

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiono (2005:187) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi penelitian ini adalah jumlah pegawai sebanyak 30 orang.

2. Sampel

Menurut Usman dan Akbar (2008:181) penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut sampel total atau sensus, penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relatif kecil (mudah dijangkau).Sugiyono (2015:168) menyebutkan total sampling atau sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi

Dalam penelitian ini,sampel yang akan diambil CV. Matakail Communication menggunakan teknik sensus atau sampel total karena jumlah populasi relatif kecil dan mudah dijangkau. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu 30 orang pegawai CV. Matakail Communication.

C. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

definisi operasional variabel dan indikatornya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Ruang gerak yang diperlukan 4. Keamanan kerja 5. Hubungan karyawan	Skala Likert
Insentif (X_2)	Insentif adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya	1. Insentif Material • Insentif dalam bentuk uang (seperti bonus, komisi, dan lainnya) • Insentif dalam bentuk jaminan sosial (seperti pembuatan rumah dinas, pengobatan gratis dan lain-lain). 2. Insentif non Material (seperti pemberian gelar, medali, piagam penghargaan secara resmi atau pribadi dan lainnya)	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.	1. pengetahuan (knowledge) 2. ketrampilan (skills) 3. kemampuan (abbilities) 4. sikap (attitudes) 5. perilaku (behaviors)	Skala Likert

Sumber: Sedarmayanti (2001), Sarwoto (2005) dan Gomes (2003)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuisioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS 19 *for windows*.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

1. Sumber data primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan CV. Matakail Communicationdengan menyebarkan kuisioner yang kemudian akan diolah kembali untuk mendapatkan data yang diperlukan.
2. Sumber data sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal, sumber pustaka perusahaan, yang berkaitan dengan permasalahan dan sejarah perusahaan dalam skripsi yang diteliti ini.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan:

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

   Survey lapangan terdiri dari:

   a. Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai lingkungan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

b. Wawancara (Interview) yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah karyawan CV. Matakail Communication.

c. Daftar pertanyaan (Quisioner) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukan pada karyawan CV. Matakail Communication.

2. Penelitian Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen,catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Tabel 3.3
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2015)

C. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Dalam penelitian ini dapat digunakan validitas dengan teknik korelasi*PearsonProductMoment.* Metode Bivariate Person adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.Kriteria pengujian sebagai berikut :

1) Jika r hitung > r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid.
2) Jika r hitung < r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011:2-3) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1) Jika nilai Cronbach's Alpha > r tabel, maka instrumen reliable.
2) Jika nilai Cronbach's Alpha < r tabel, maka instrumen tidak reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dapat dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, varabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005:110).Uji normalitas dapat dilakukan melalui analisi grafik dan analisis statistik. Analisis grafik untuk melihat normalitas data dilakukan denga melihat grafik histogram dan kurva normal probability plot. Pada grafik histogram, suatu data dikatakan normal jika bentuk kuva memiliki kemiringan yang cenderung seimbang baik pada sisi kiri maupun sisi

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

kanan. Pada kurva normal probability plot, data dikatakan normal apabila distribusi data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.

Analisis statistik dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini dilakukan untuk memastikan secara statistik apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebasnya (Ghozali, 2005:91). Untuk menguji ada tidaknya multikolinearistas dapat dilakukan dengan cara:

1) Nilai R^2 pada estimasi model regresi.
2) Manganilis matriks korelasi variabel-variabel independen.
3) Menggunakan *variance inflation faktor* dan nilai *tolerance*. Nilai multikolenieristas terjadi jika VIF lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10.

Pengujian multikolearistas data dalam penelitian ini menggunakan *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Model regresi berganda harus terbebas dari gejala multikolearistas agar dapat digunakan dalam penelitian.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi telah terjadi ketidaksamaan varian residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005:105). Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance residual* atau homokedastisitas. Mengukur ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua pendekatan. Pendekatan pertama dapat dilakukan dengan pendekatan grafik yakni melihat grafik *Scatterplot*. Cara memprediksi pola *Scatterplot* adalah sebagai berikut:

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

Pendekatan kedua adalah pendekatan statistik, yaitu menggunakan uji Glejser. Data tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikan lebih besar 0,05.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisa regresi linier berganda. Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefenisikan hubungan matematis antara variabel output (*dependent*) dengan satu atau beberapa variabel input (*independent*). Model regresi dinyatakan dengan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Dimana:

Y = produktivitas kerja
a = konstanta
b = koefisien regresi masing-masing variabel
x_1 = faktorlingkungan kerja
x_2 = faktorinsentif
e = tingkat kesalahan

a. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terhadap penelitian ini. Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa varian variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan varian variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dengan tingkat keyakinan 95%.Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (X) secara parsial terhadap variable terikat (Y) dengan asumsi bahwa variabel lain diangggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% (α = 0,05).

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka Ho ditolak dan
Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka Ho diterima.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas, maka penulis dapatmenyimpulkan bahwa:

1. Bedasarkan hasil uji t Lingkungan kerja berpengaruh positif 2.831 dan signifikan 0.018 < 0.05Maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungankerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matakail Communication.
2. Bedasarkan hasil uji t Insentif berpengaruh positif 3.670 dan signifikan 0.008<0.05. Maka hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Matakail Communication.
3. Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa uji F sebesar 8,398 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,35 dengan sig 0,001< α 0,05 menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel lingkungan kerja (X1) dan insentif (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan Koefisien Determinasi *R Square* adalah 0,538 atau 53,8%. Hal ini berarti 53,8% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan insentif, sehingga sisanya 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati oleh peneliti.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas penulis menyajikan saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu:

1. Perusahaan lebih memperhatikan lagi tentang hubungan antara karyawan dengan sesama rekan maupun kepada atasan yang ada ditempat kerja, kenyamanan dan kebersihan ditempat bekerja, karena secara tidak langsung kesemua hal itu dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.
2. Pemberian insentif kepada karyawan perlu disesuaikan lagi dengan jabatan dan beban pekerjaan yang dipikul oleh seorang karyawan agar semakin meningkatkan motivasidan semangat karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel yang belum tercakup pada penelitian ini, seperti disiplin, motivasi dan pelatihan kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus. 1999. **Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi**. BPFE, Yogyakarta.

Asnani, A. 2016. **Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng**. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2.

Audina, M. dan S. Andri. 2016. **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan**. JOM FISIP Vol. 3 No. 1.

Dessler, G. 2000.**Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.

Gomes, F. C. 2003.**Manajemen Sumber Daya ManusiaEdisi 2**. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Hanafi, M. M. 1997. **Manajemen**.Yogyakarta : AMP YKPN.

Handoko. T. H. 2002. **Manajemen**; Edisi Kedua, Cetakan Ketiga belas. BPFE, Yogyakarta.

Hariandja, M. T.E, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Grasindo, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia.**Jakarta : PT.Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta.

Iklima, S. L. 2017. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan di Industri Mebel Rumah Tangga UD. Suro Lestari.**Simki-Economic Vol. 01 No. 03 Tahun 2017

Khan, etc.2017. **Exploring the Impact of Infrastructure, Pay Incentive and Workplace Environtment on Employee's Performance (A Case Study in Sargodha University).** Asian Journal of Empirical Research, 2(4):118-140.

Leonardo, E. dan F. Andreani. 2015. **Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia.** AGORA Vol. 3, (2).

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 11/12/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

Mangkunegara,A. A. P. 2010. **Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.**

Mardiana. 2005. **Manajemen Produksi**.Badan Penerbit IPWI. Jakarta.

Marwansyah. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Alfabeta, Bandung.

Muchlisani, N. 2008.**Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja, Ditinjau dari Segi Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Pendekatan Metode Structural Equation Modeling (SEM). Studi Kasus PT Barata Indonesia (Persero**). Tesis, Jurusan Teknik Industri–ITS, Surabaya.

Nitisemito, Alex S. 2000. **Manajemen Personalia**. Ghalia Indonesia,Jakarta.

Nitisemito, Alex. S. 2002.**Manajemen Personalia**. EdisiRevisi, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.

Rachmawati, I.K. 2008.**Manajemen Sumber Daya Manusia.** Andi Offset, Yogyakarta

Robbins, S. P. 2001. **Perilaku Organisasi**, Edisi 8. Prentice Hall.Jakarta.

Salinding, R. 2011. **Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar**. Jurnal Manajemen Volume VIII, No. 1, Mei 2011, Halaman 83 – 106. Makassar:UNHAS.

Sarwoto. 2005. **Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen**. Ghalia Indonesia,Jakarta.

Sedarmayanti. 2001.**Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**.Bandung : CV Mandar Maju

Siagian, S. P. 2006.**Sistem Informasi Manajemen**. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, H, 2004.**Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Simanjuntak, P. J. 2000. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Penerbit Fakultas Ekonomi UI. Jakarta.

Sofyan, D. K. 2013. **PengaruhLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA.** Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (18-23).

Subekhi,A.danM. Jauhar. 2012. **Pengantar Manajemen Sumber. Daya Manusia (MSDM)**. Prestasi Pustaka, Jakarta.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Subroto, N. 2005. **Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.** Thesis. Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS, Surakarta.

Sugiono. 2013. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mix Methods).** Edisi Keempat. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2005. **Memahami Penelitian Kualitatif**. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).** Alfabeta. Bandung.

Swastha, B. DH. 1998. **Manajemen Pemasaran**. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.

Umar,H.2011.**Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis**. Jakarta : Rajawali.

Usman dan Akbar P. S. 2008. **Pengantar Statistika.**Jakarta : Bumi Aksara.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

LAMPIRAN

Medan, April2018

Kepada Yth, Bapak/Ibu Pegawai
CV. MATAKAIL COMMUNICATION
di
Medan

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DWI JULI YANTI
NPM : 12.832.0297

Saya adalah Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis, Medan. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian: **"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Matakail Communication di Medan."**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini. Saya menyadari bahwa permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(DWI JULI YANTI)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap setuju dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

   Keterangan: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Seutju).

Identitas Responden

1. No. Responden :
2. Usia : ( ) 20 - 30 tahun
   ( ) 31 - 40 tahun
   ( ) 41 - 50 tahun
   ( ) > 50 tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
4. Masa Kerja : ( ) < 1 tahun
   ( ) 1 - 3tahun
   ( ) 4 - 6tahun
   ( ) > 6 tahun
5. Tingkat Pendidikan : ☐ S2 ☐ S1 ☐ D3 ☐ SLTA ☐ Lainnya

LINGKUNGAN KERJA (X_1)

No.	PERNYATAAN	OPSI				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Tempat kerja saya mempunyai udara yang sejuk.					
3	Penataaan ruang di tempat kerja saya disesuaikan dengan kebutuhan					
4	Pemimpin perusahaan cenderung menyempatkan waktu untuk melihat kinerja saya					
5	Saya cukup akrab dengan rekan kerja saya					
6	Sarana dan kelengkapan alat dalam bekerja disediakan oleh perusahaan					
7	Saya ikut serta menjaga kebersihan dan kerapian tempat kerja					

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

8	Saya merasa kerja sama antar pegawai cukup baik					
9	Saya merasa aman dan nyaman dalam setiap pekerjaan di tempat kerja					
10	Saya merasa produktivitas kerja akan meningkat bila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik					

INSENTIF (X_2)

No.	PERNYATAAN	OPSI				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan menetapkan kebijakan tertulis mengenai sistem pemberian insentif					
2	Saya memahami sistem insentif yang dilaksanakan pihak Perusahaan					
3	Saya merasa bahwa pelaksanaan sistem insentif sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan Perusahaan					
4	Saya merasa puas atas insentif yang diberikan					
5	Saya merasa bahwa sistem insentif sudah cukup memadai, adil dan merata					
6	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan pencapaian kerja saya selama ini					
7	Saya selalu diberi tahu secara terperinci mengenai perhitungan insentif yang saya terima					
8	Sistem insentif yang ditetapkan Perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja saya					
9	Saya merasa bahwa standar pelaksanaan sistem insentif telah memperhatikan kebutuhan karyawan					
10	Dengan sistem insentif sekarang membuat saya merasa betah diPerusahaan					

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No.	PERNYATAAN	OPSI				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja yang lain					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan dan mencapai tujuan pekerjaan saya					
3	Saya mampu bekerjasama dengan orang lain/karyawan lain dalam berbagai tugas					
4	Sebelum melaksanakan pekerjaan, saya terlebih dahulu memeriksa kelengkapan kerja untuk memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan					
5	Peralatan dan perlengkapan yang ada di tempat kerja mendukung penyelesaian tugas atau pekerjaan saya					
6	Gaji dan insentif yang saya terima mendorong saya untuk bekerja dengan lebih baik					
7	Saya bersedia bekerja lebih dari waktu kerja seharusnya untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
8	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan					
9	Saya selalu berkomunikasi dengan atasan saya untuk mengemukakan saran dan pendapat.					
10	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi					

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Daftar Nilai Angket Responden

LINGKUNGAN KERJA (X_1)

No	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Total
1	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	34
2	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	41
3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	33
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
5	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	32
6	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
7	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	42
8	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	42
9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
11	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	34
12	4	4	5	5	5	4	4	2	4	4	41
13	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	33
14	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	43
15	3	3	2	2	4	2	4	4	4	4	32
16	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
17	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	42
18	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	33
19	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	43
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
21	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	39
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	35
27	2	4	3	2	5	2	5	4	4	3	34
28	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	40

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

29	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	38
30	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
Total	**110**	**110**	**110**	**105**	**133**	**117**	**128**	**124**	**129**	**123**	1189

Insentif (X_2)

No	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Total
1	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	**45**
2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	**46**
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	**44**
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**39**
6	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	**41**
7	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	**47**
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
11	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	**45**
12	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	**46**
13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	**44**
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
15	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**39**
16	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	**41**
17	4	4	5	5	3	4	3	3	3	5	**39**
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
21	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	**44**
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	**48**
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

26	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	**38**
27	4	4	4	5	3	2	4	4	4	3	**37**
28	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	**45**
29	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	**45**
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
Total	**124**	**125**	**128**	**138**	**129**	**133**	**127**	**133**	**130**	**136**	**1303**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Produktivitas Kerja (Y)

No	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Total
1	4	5	5	5	2	2	4	4	4	4	**39**
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**41**
3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	**44**
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	**47**
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	**45**
6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	**48**
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	**41**
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	**41**
11	4	5	5	5	2	2	4	4	4	4	**39**
12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**41**
13	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	**44**
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	**47**
15	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	**45**
16	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	**48**
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	**39**
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	**39**
21	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	**47**
22	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	**44**
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**
25	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	**45**
26	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	**37**
27	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	**38**
28	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	**47**
29	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	**46**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	**47**
Total	**128**	**135**	**131**	**133**	**124**	**123**	**129**	**133**	**129**	**134**	**1299**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Karakteristik Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	25	83.3	83.3	83.3
	31-40 tahun	3	10.0	10.0	93.3
	41-50 tahun	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	8	26.7	26.7	26.7
	> 6 tahun	2	6.7	6.7	33.3
	1-3 tahun	15	50.0	50.0	83.3
	4-6 tahun	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	9	30.0	30.0	30.0
	S1	4	13.3	13.3	43.3
	SLTA	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabulasi Data angket Responden

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	6	20.0	20.0	30.0
	4	19	63.3	63.3	93.3
	5	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	7	23.3	23.3	30.0
	4	20	66.7	66.7	96.7
	5	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	12	40.0	40.0	50.0
	4	7	23.3	23.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	33.3	33.3	33.3
	3	4	13.3	13.3	46.7
	4	7	23.3	23.3	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	4	13.3	13.3	23.3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

	4	16	53.3	53.3	76.7
	5	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	73.3	73.3	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	4	20	66.7	66.7	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	17	56.7	56.7	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	1	3.3	3.3	13.3
	4	16	53.3	53.3	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	22	73.3	73.3	80.0
	5	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13.3	13.3	13.3
	4	17	56.7	56.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	20	66.7	66.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	10	33.3	33.3	36.7
	5	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	17	56.7	56.7	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.3	3.3	3.3
	4	14	46.7	46.7	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

	4	21	70.0	70.0	73.3
	5	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	15	50.0	50.0	53.3
	5	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	18	60.0	60.0	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	12	40.0	40.0	43.3
	5	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	20	66.7	66.7	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	50.0	50.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	15	50.0	50.0	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6.7	6.7	6.7
	3	2	6.7	6.7	13.3
	4	16	53.3	53.3	66.7
	5	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10.0	10.0	10.0
	3	2	6.7	6.7	16.7
	4	14	46.7	46.7	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	70.0	70.0	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q29

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	70.0	70.0	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Q30

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	53.3	53.3	53.3
	5	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

		Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Produktivitas Kerja
Q21	Pearson Correlation	1	.651**	.438*	.727**	.479**	.373*	.369*	.333	.511**	.687**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.000	.007	.042	.045	.072	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q22	Pearson Correlation	.651**	1	.386*	.605**	.083	.110	.218	.202	.509**	.267	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000		.035	.000	.664	.562	.247	.285	.004	.153	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q23	Pearson Correlation	.438*	.386*	1	.694**	.037	.128	.205	.137	.084	.427*	.449*
	Sig. (2-tailed)	.016	.035		.000	.848	.502	.278	.470	.658	.019	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q24	Pearson Correlation	.727**	.605**	.694**	1	.022	.022	.455*	.321	.308	.665**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.907	.907	.012	.083	.097	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q25	Pearson Correlation	.479**	.083	.037	.022	1	.711**	.343	.440*	.343	.592**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.007	.664	.848	.907		.000	.063	.015	.063	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q26	Pearson Correlation	.373*	.110	.128	.022	.711**	1	.168	.348	.249	.412*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.042	.562	.502	.907	.000		.374	.059	.185	.024	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q27	Pearson Correlation	.369*	.218	.205	.455*	.343	.168	1	.749**	.683**	.554**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.045	.247	.278	.012	.063	.374		.000	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q28	Pearson Correlation	.333	.202	.137	.321	.440*	.348	.749**	1	.749**	.665**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.072	.285	.470	.083	.015	.059	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q29	Pearson Correlation	.511**	.509**	.084	.308	.343	.249	.683**	.749**	1	.408*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.658	.097	.063	.185	.000	.000		.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q30	Pearson Correlation	.687**	.267	.427*	.665**	.592**	.412*	.554**	.665**	.408*	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.153	.019	.000	.001	.024	.001	.000	.025		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.822**	.557**	.449*	.644**	.689**	.586**	.662**	.716**	.681**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.013	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Lingkungan Kerja
Q1	Pearson Correlation	1	.459*	.671**	.617**	.301	.514**	.067	.021	.229	.206	.692**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.000	.106	.004	.723	.913	.224	.276	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q2	Pearson Correlation	.459*	1	.507**	.417*	.449*	.413*	.193	-.048	.175	.059	.565**
	Sig. (2-tailed)	.011		.004	.022	.013	.023	.306	.803	.355	.757	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q3	Pearson Correlation	.671**	.507**	1	.775**	.573**	.431*	.129	.174	.407*	.353	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.001	.017	.499	.357	.025	.056	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q4	Pearson Correlation	.617**	.417*	.775**	1	.355	.358	.061	.151	.346	.358	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000		.054	.052	.748	.426	.061	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q5	Pearson Correlation	.301	.449*	.573**	.355	1	.255	.537**	.025	.700**	.595**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.106	.013	.001	.054		.174	.002	.896	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q6	Pearson Correlation	.514**	.413*	.431*	.358	.255	1	.416*	.342	.320	.278	.682**
	Sig. (2-tailed)	.004	.023	.017	.052	.174		.022	.065	.084	.138	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q7	Pearson Correlation	.067	.193	.129	.061	.537**	.416*	1	.623**	.463**	.364*	.503**
	Sig. (2-tailed)	.723	.306	.499	.748	.002	.022		.000	.010	.048	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q8	Pearson Correlation	.021	.048	.174	.151	.025	.342	.623**	1	.460*	.299	.596**
	Sig. (2-tailed)	.913	.803	.357	.426	.896	.065	.000		.011	.109	.112
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q9	Pearson Correlation	.229	.175	.407*	.346	.700**	.320	.463**	.460*	1	.857**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.224	.355	.025	.061	.000	.084	.010	.011		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q10	Pearson Correlation	.206	.059	.353	.358	.595**	.278	.364*	.299	.857**	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.276	.757	.056	.052	.001	.138	.048	.109	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.692**	.565**	.790**	.738**	.692**	.682**	.503**	.296	.730**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.005	.112	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Insentif (X2)

Correlations

		Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Insentif
Q11	Pearson Correlation	1	.769**	.513**	.072	.433*	.127	.548**	.271	.456*	.460*	.628**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.704	.017	.504	.002	.147	.011	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q12	Pearson Correlation	.769**	1	.375*	.284	.313	.301	.405*	.453*	.519**	.590**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000		.041	.129	.093	.107	.026	.012	.003	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q13	Pearson Correlation	.513**	.375*	1	.611**	.400*	.247	.674**	.412*	.404*	.548**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.004	.041		.000	.029	.188	.000	.024	.027	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q14	Pearson Correlation	.072	.284	.611**	1	.370*	.469**	.340	.452*	.448*	.579**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.704	.129	.000		.044	.009	.066	.012	.013	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q15	Pearson Correlation	.433*	.313	.400*	.370*	1	.690**	.677**	.417*	.741**	.628**	.784**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

	Sig. (2-tailed)	.017	.093	.029	.044		.000	.000	.022	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q16	Pearson Correlation	.127	.301	.247	.469**	.690**	1	.299	.480**	.526**	.717**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.504	.107	.188	.009	.000		.109	.007	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q17	Pearson Correlation	.548**	.405*	.674**	.340	.677**	.299	1	.718**	.709**	.391*	.776**
	Sig. (2-tailed)	.002	.026	.000	.066	.000	.109		.000	.000	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q18	Pearson Correlation	.271	.453*	.412*	.452*	.417*	.480**	.718**	1	.629**	.432*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.147	.012	.024	.012	.022	.007	.000		.000	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q19	Pearson Correlation	.456*	.519**	.404*	.448*	.741**	.526**	.709**	.629**	1	.515**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.027	.013	.000	.003	.000	.000		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q20	Pearson Correlation	.460*	.590**	.548**	.579**	.628**	.717**	.391*	.432*	.515**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.002	.001	.000	.000	.033	.017	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Insentif	Pearson Correlation	.628**	.692**	.696**	.639**	.784**	.691**	.776**	.723**	.817**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q21	39.03	11.689	.769	.802
Q22	38.80	12.786	.455	.828
Q23	38.93	12.961	.307	.843
Q24	38.87	12.464	.557	.820
Q25	39.17	11.040	.549	.823
Q26	39.20	11.407	.392	.851
Q27	39.00	12.552	.585	.819
Q28	38.87	12.189	.641	.813
Q29	39.00	12.483	.607	.817
Q30	38.83	11.661	.803	.800

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	35.97	20.516	.599	.801
Q2	35.97	21.895	.465	.815
Q3	35.97	18.309	.694	.788
Q4	36.13	17.499	.586	.809
Q5	35.20	21.959	.634	.806
Q6	35.73	19.926	.569	.803
Q7	35.37	23.137	.431	.820
Q8	35.50	23.569	.156	.841
Q9	35.33	21.195	.666	.800
Q10	35.53	20.120	.542	.806

Variabel Insentif (X2)

Reliability Statistics

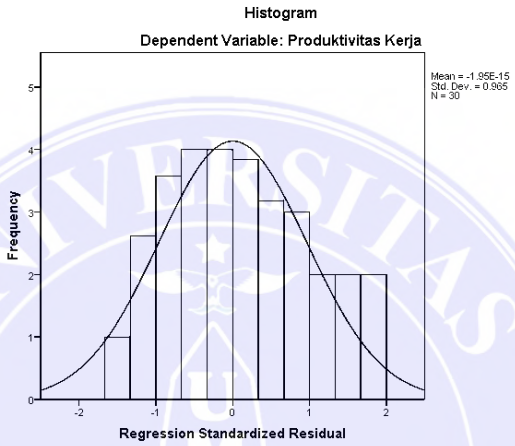
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

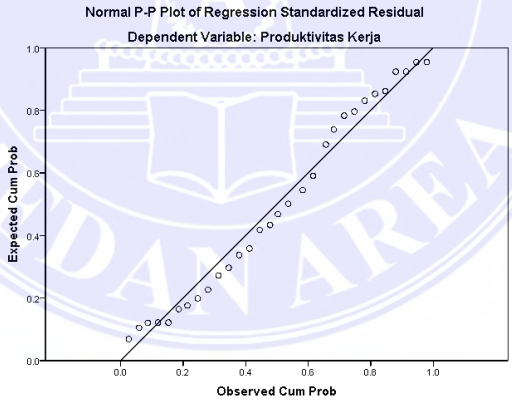
UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 11/12/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q11	39.30	14.769	.545	.894
Q12	39.27	13.857	.596	.892
Q13	39.17	14.420	.622	.890
Q14	38.83	14.489	.547	.895
Q15	39.13	13.637	.718	.883
Q16	39.00	13.724	.590	.894
Q17	39.20	14.166	.720	.884
Q18	39.00	14.069	.647	.888
Q19	39.10	13.748	.766	.881
Q20	38.90	13.610	.762	.881

Histogram, Normal Probability Plot dan Kolmogorov-Smirnov Test





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01038482
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.113
Kolmogorov-Smirnov Z		.650
Asymp. Sig. (2-tailed)		.792

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

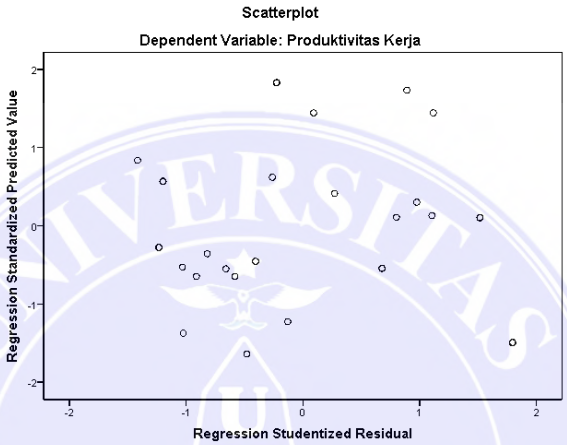
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1.662	.656		3.533	.003		
	Lingkungan Kerja	.229	.125	.300	2.831	.018	.850	1.177
	Insentif	.405	.152	.438	3.670	.008	.850	1.177

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji Heterokedastisitas
Scatterplot dan Uji Glejser



Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.395E-15	6.560		.000	1.000
	Lingkungan Kerja	.000	.125	.000	.000	1.000
	Insentif	.000	.152	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: absres

Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Lingkungan Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719[a]	.584	.538	.51199

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.635	2	.817	8.398	.001[a]
	Residual	2.628	27	.097		
	Total	4.263	29			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1.662	.656		3.533	.003		
	Lingkungan Kerja	.229	.125	.300	2.831	.018	.850	1.177
	Insentif	.405	.152	.438	3.670	.008	.850	1.177

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 11/12/19
Access From (repository.uma.ac.id)