

PENGARUH KETERAMPILAN, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN PULAHAN KECAMATAN AIR BATU

Agus Setiawan¹, Dr. H. Muh. Saleh Malawat, M.MA²
Fakultas Ekonomi Universitas Asahan, Jl. Jend Ahmad Yani Kisaran Telp. 0623-347222.
Email : ekonomiuna@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh keterampilan, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang kemudian diperoleh persamaannya $Y = 1,626 + 0,315 X_1 + 0,267 X_2 + 0,214 X_3 + e$ dan uji hipotesis menggunakan uji F secara simultan, uji t secara parsial dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil dari penelitian ini adalah variabel bebas keterampilan, motivasi dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,310 > 2,77$). Variabel keterampilan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karena nilai t_{hitung} ($3,871$) $>$ t_{tabel} ($2,004$). Variabel motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karena nilai t_{hitung} ($3,066$) $>$ t_{tabel} ($2,004$). Variabel semangat kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karena nilai t_{hitung} ($2,319$) $>$ t_{tabel} ($2,004$). Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah Adjusted R Squer dengan nilai $0,567$ yang berarti bahwa variabel bebas keterampilan, motivasi dan semangat kerja dapat mempengaruhi variabel terikat produktivitas Kerja sebesar $56,7\%$. Sedangkan sisanya $43,3\%$ Kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata kunci : Keterampilan, Motivasi, Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan sangat penting dalam perusahaan, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh produktivitas kerja karyawan. Perusahaan yang memiliki orientasi untuk maju, terlihat dari sumber daya manusia yang memiliki peran dan berguna untuk perusahaan. Dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan, diperlukan suatu sikap dalam meningkatkan kerja karyawan dari masing-masing karyawan, yang mana pada waktunya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

PT. Perkebunan Pulahan Air Batu adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit memiliki luas area sebesar $1.508,64$ hektar. Pada awalnya perusahaan bergerak

dibidang budidaya tanaman karet, pada akhir tahun 2001 dan awal 2002 dikonversi seluruhnya menjadi tanaman sawit. Perusahaan ini memiliki karyawan yang cukup banyak. Tanpa adanya karyawan PT Perkebunan Pulahan tidak akan dapat mencapai tujuan yang diharapkan karena karyawan yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Pada setiap individu karyawan, dituntut harus memiliki keterampilan, dapat termotivasi dan dapat bekerja dengan semangat sehingga dapat meningkatkan produktivitas agar tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Produktivitas kerja karyawan yang optimal termasuk suatu cita-cita yang diinginkan untuk mencapai tujuannya. Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan

oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. (Hasibuan 2005: 126). Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya dipengaruhi oleh pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya yang baik. Produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Pulahan masih kurang karena adanya penurunan produktivitas yang menjadi masalah bagi perusahaan. Rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah masalah yang perlu diperhatikan perusahaan, karena dapat mempengaruhi kuantitas dan kualitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keterampilan merupakan suatu hal yang bersifat individual dan setiap karyawan harus memilikinya. Keterampilan kerja memiliki peranan dan manfaat yang besar bagi perusahaan dan individu, karena dapat meningkatkan prestasi dari seorang karyawan sehingga memperoleh balasan jasa yang sesuai dengan hasil kerjanya. Keterampilan karyawan dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. PT Perkebunan pulahan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan yang baru, akan tetapi masih terdapat karyawan yang tidak dapat memecahkan masalah pekerjaannya, tidak percaya diri dan tidak memiliki prestasi sehingga tidak ada kemajuan dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk meraih hasil yang optimal, sehingga untuk mengerahkan seluruh potensi karyawan diperlukan adanya pendorong. Maka dari itu, karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi agar mampu bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas baik perusahaan maupun produktivitas individu. Pada PT Perkebunan Pulahan manajer tidak memberikan arahan, membina, dan memotivasi karyawan sehingga produktivitas kerja karyawan tidak meningkat.

Semangat kerja diartikan sebagai reaksi seorang karyawan yang dapat

memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih cepat, giat, dan baik. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap dalam memanfaatkan serta mencurahkan keterampilan, kehadiran karyawan yang aktif dalam menunjang kelancaran aktivitas perusahaan. Karyawan pada PT Perkebunan Pulahan tidak memperlihatkan sikap semangat dalam bekerja, hal ini dikarenakan keterbatasan fasilitas yang tidak memadai sehingga apa yang akan dikerjakan tidak terselesaikan dengan baik dan benar. Dalam hal lain, akan menurunkan keaktifan kehadiran karyawan serta mengurangi dan menghambat produktivitas kerja karyawan.

Dari pengamatan studi dokumentasi yang dilakukan pada PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu mengalami penurunan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian hasil produktivitas pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil Produksi PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu

Tahun	Hasil Produksi TBS (Kg/Tahun)
2014	30.768.598
2015	31.949.957
2016	30.592.592
2017	29.897.628
2018	30.428.527

Sumber : PT Perkebunan Pulahan (2019)

Pada tabel 1.1 diatas, menunjukkan jumlah hasil produksi TBS dari tahun 2014 sampai dengan 2018. Pada tahun 2014 ke tahun 2015 produksi TBS mengalami kenaikan dari 30.768.598 kg/tahun menjadi 31.949.957 kg/tahun. Pada tahun 2016 dan tahun 2017 mengalami penurunan 30.592.592 kg/tahun dan 29.897628 kg/tahun. Pada tahun 2018 mengalami peningkatan kembali dari tahun 2017 sebesar 30.428.527 kg/tahun. Walaupun terdapat peningkatan peningkatan produksi TBS pada tahun 2014 ke tahun 2015 dan tahun 2017 ke tahun 2018, dilihat dari 4 tahun terakhir yaitu tahun 2015 sampai dengan tahun 2018 produksi TBS mengalami penurunan cukup besar.

Ketika karyawan memiliki keterampilan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan karyawan

mampu menyelesaikan masalah yang terjadi pada proses pelaksanaan pekerjaan dan akhirnya dapat mendorong produktivitas kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti pada PT Perkebunan Pulahan, masih terdapat karyawan yang tidak memiliki keterampilan, motivasi dalam bekerja dan semangat untuk bekerja. Hal itu disebabkan oleh kurangnya perhatian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya khususnya dalam memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, tidak adanya motivasi seperti pembinaan dan arahan untuk meningkatkan produktivitas dan rendahnya kehadiran karyawan yang menandakan karyawan tidak semangat dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Albon Hamonangan (2015) dengan judul “Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan”, Shannon Cecilia Y. Assagaf (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”, Wiwin Wiranti (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun”, Suwanto (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Metro”, Azian (2018) dengan judul “Pengaruh Keterampilan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan X”.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya berada pada tahun penelitian, tempat penelitian serta tidak ada kesamaan variabel bebas secara keseluruhan. Pada penelitian kali ini dilakukan pada tahun 2019 di PT Perkebunan Pulahan Air Batu.

Penulis tertarik melakukan penelitian di PT Perkebunan Pulahan Air Batu karena berdasarkan pengamatan peneliti pada PT Perkebunan Pulahan, masih terdapat

karyawan yang tidak memiliki keterampilan, motivasi dalam bekerja dan semangat untuk bekerja. Sehingga peneliti tertarik untuk melihat produktivitas kerja yang berhubungan dengan keterampilan, motivasi dan semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterampilan, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah penelitian ini adalah apakah keterampilan, motivasi dan semangat kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah tentang keterampilan, motivasi dan semangat kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan keterampilan, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Albon Hamonangan (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan”.

Shannon Cecilia Y. Assagaf (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”.

2.2. Landasan Teori

A. Keterampilan

Menurut Wahyudi (2002:33) Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual.

B. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Rivai (2012:276) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

C. Semangat Kerja

Purwanto (2013:83) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

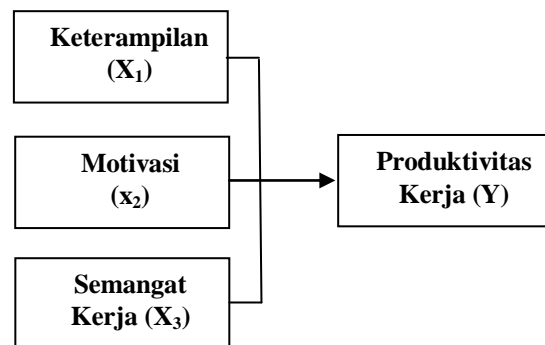
D. Produktivitas Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu model yang menjelaskan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Penelitian mencari sebab dan akibat dalam suatu gejala atau mencari hubungan diantara berbagai faktor.

Berdasarkan landasan teori yang telah dikemukakan, maka kerangka konseptual yang akan digunakan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian ini adalah keterampilan, motivasi dan semangat kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sifat Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang keterampilan, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan melalui metode statistik. Sugiyono (2016:42) menjelaskan, penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka.

3.1.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono 2016:45). Pada penelitian ini menggunakan

dua variabel yaitu variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Pada penelitian ini variabel independennya adalah keterampilan, motivasi dan semangat kerja, dan variabel dependennya adalah produktivitas kerja karyawan.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Perkebunan Pulahan Air Batu yang terletak di Kecamatan Air Batu Kabupaten Asahan. Waktu penelitian dan penyelesaian proposal skripsi dimulai pada bulan Maret sampai dengan bulan Agustus 2020 .

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:148). Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan PT Perkebunan Pulahan Air Batu yang berjumlah 143 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (mewakili) (Sugiyono, 2016:149). Untuk pengambilan sampelnya peneliti menggunakan teknik probability sampling, yaitu simple random sampling. Menurut Sugiyono (2016: 150) simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana : n = Ukuran Sampel
 N = Ukuran Populasi
 e = *Standart error* 10%.

$$n = \frac{143}{1+143(0.1^2)} = 58,84 \quad n = 58,84 \quad (59)$$

responden

Dari perhitungan diatas jumlah sampel penelitian ini adalah 59 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis

jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah datayang berupa dokumen, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang.

2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini dapat dibedakan dalam 2 (dua) jenis, yaitu:

a. Data Primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan PT. Perkebunan Pulahan.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di PT Perkebunan Pulahan, dan hasil penelitian kepustakaan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Daftar kuesioner

Metode ini merupakan cara memperoleh data dengan mengajukan pernyataan terhadap responden sebagai unit observasi terkecil.

2. Wawancara

Metode wawancara dilakukan dengan karyawan PT Perkebunan Pulahan sebagai data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3. Studi dokumentasi

Metode ini dibutuhkan sebagai kelengkapan penelitian. Pengumpulan data diperoleh dari buku, situs internet yang mempunyai kaitan dengan penelitian.

3.6. Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, ada dua variabel penelitian yaitu, variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) :

a. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah keterampilan (X_1), motivasi (X_2), dan semangat kerja (X_3).

b. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y).

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Keterampilan (X ₁)	Keterampilan adalah kecakapan, kemampuan, kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan.	1. Keahlian dasar 2. Keahlian teknis 3. Keahlian penyelesaian masalah	Skala Likert
Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.	1. Berusaha mencapai prestasi 2. Mendapat penghargaan 3. Berusaha memenuhi kebutuhan	Skala Likert
Semangat Kerja (X ₃)	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	1. Mendapat gaji yang cukup 2. Menerima suasana yang nyaman 3. Senang menerima tugas 4. Selalu hadir	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang di peroleh (output) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (input).	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	Skala Likert

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Sebelum kuesioner digunakan untuk melakukan penelitian, dilakukan terlebih dahulu uji validitas untuk melihat valid tidaknya kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2011;52). Uji validitas menggunakan *Software* SPSS, dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dengan alpha 0,05. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai r positif, maka kuesioner tersebut dikatakan valid, dilihat pada output uji validitas pada bagian *corrected item total correlation*.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kuesioner reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011;47). Pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program komputer SPSS, untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Dengan kriteria pengujian jika *Cronbach alpha* $> 0,60$ maka kuesioner tersebut reliable.

3.8. Metode Analisa Data

Metode analisa data dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas

α = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Keterampilan

b_2 = Koefisien Regresi Motivasi

b_3 = Koefisien Regresi Semangat Kerja

X_1 = Variabel Pengalaman Keterampilan

X_2 = Variabel Kemampuan Motivasi

X_3 = Variabel Kepuasan Semangat Kerja

e = Variabel Pengganggu (*standard error*)

3.9. Uji Asumsi Klasik dan Pengujian Hipotesis

3.9.1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan pengujian yang mutlak dilakukan peneliti mampu menemukan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedestisitas, dan uji multikolonieritas.

3.9.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2011: 160). Data normal dan tidak normal dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Grafik Histogram

a. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya maka pola berdistribusi normal.

b. Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka pola tidak berdistribusi normal.

2. Uji P-P Plot

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik P-Plot menunjukkan pola berdistribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik P-P Plot, tidak menunjukkan pola terdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 = Data residual berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 5\%$ (0,05)

H_1 = Data residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikan $< 5\%$ (0,05)

3.9.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model sebuah regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Hubungan linier antara variabel independen inilah yang disebut dengan multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai toleransi dan VIF (*Variabel Inflation Faktor*). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai toleransi $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

3.9.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang dipakai dalam model penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residual

satu pengamatan kepengamatan lain. Teknik untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode *chart* (*diagram scartterplot*), dengan dasar pemikiran bahwa:

a) Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk satu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka terjadi heteroskedastisitas).

b) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.10.2. Pegujian Hipotesis

3.10.2.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2011:98). Dengan pengujiannya adalah:

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.10.2.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2011:98). Dengan pengujiannya adalah :

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.10.2.3. Uji Determinasi (R^2)

Uji ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 mendekati 1, maka pengaruh variabel independen kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila $R^2 = 1$, maka model regresi dapat dijelaskan 100% variasi terhadap variabel dependen dan sebaliknya

jika R^2 mendekati 0. Dasar Pengambilan Keputusan :

Bila $R^2 > 0,5$ dikatakan baik atau akurat

Bila $R^2 = 0,5$ dikatakan sedang

Bila $R^2 < 0,5$ dikatakan kurang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Kuantitatif Uji Validitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Variabel Keterampilan			
Saya memiliki keahlian dasar sesuai dengan bidang pekerjaan saya	0,788	0,361	Valid
Saya memiliki keahlian teknis dalam menyelesaikan pekerjaan	0,793	0,361	Valid
Saya mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	0,474	0,361	Valid
Variabel Motivasi			
Saya selalu mengutamakan prestasi dalam setiap pekerjaan saya	0,583	0,361	Valid
Saya sangat termotivasi untuk bekerja ketika mendapat penghargaan	0,657	0,361	Valid
Saya selalu bekerja dengan baik untuk memenuhi kebutuhan	0,617	0,361	Valid
Variabel Semangat Kerja			
Gaji yang saya terima membuat saya semangat dalam bekerja	0,450	0,361	Valid
Saya merasa suasana tempat kerja saya cukup nyaman	0,536	0,361	Valid
Saya selalu senang ketika mendapat tugas tambahan	0,508	0,361	Valid
Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	0,519	0,361	Valid
Variabel Produktivitas Kerja			
Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas yang telah ditentukan	0,518	0,361	Valid
Saya merasa kualitas kerja saya sesuai dengan ketentuan perusahaan	0,690	0,361	Valid
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu	0,612	0,361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian diolah, (2020).

Berdasarkan tabel Penyebaran koefisien dalam uji validitas diberikan kepada 59 responden di luar dari responden penelitian, nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (0,361). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel

Produktivitas Kerjajawab digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Keterampilan	0,819	3	Reliabel
Motivasi	0,780	3	Reliabel
Semangat kerja	0,699	4	Reliabel
Produktivitas kerja	0,763	3	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian diolah, (2020)

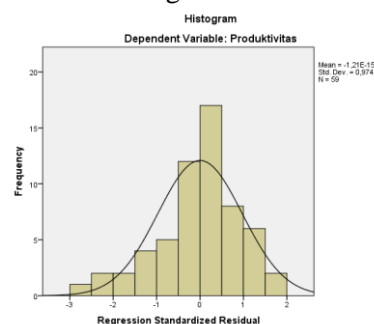
Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada variabel kepemimpinan, motivasi, semangat kerja dan Produktivitas Kerjajawab lebih besar dari 0,60. Dengan demikian variabel yang digunakan pada instrumen tersebut *reliabel* untuk digunakan dalam penelitian.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

1. Uji Grafik

a. Hasil Grafik Histogram

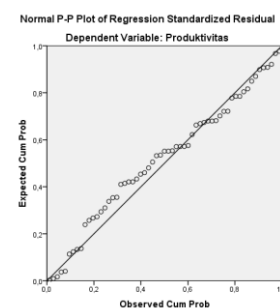


Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber : Hasil Penelitian diolah, (2020)

Berdasarkan gambar grafik histogram di atas model regresi cenderung membentuk kurva normal yang cenderung dengan angka standar deviasi mendekati satu yaitu sebesar 0,974. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

b. Hasil Uji P-P Plot



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian diolah, (2020)

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak

jauh dari garis diagonal. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

2. Uji Statistik

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	0,90851298
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,103
	Negative	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		,790
Asymp. Sig. (2-tailed)		,560

Sumber : Hasil Penelitian diolah, (2020)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di sesuaikan dengan Asymp.Sig. (2-tailed) dengan nilai sebesar 0,560 lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal dan model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja(Y) dengan variabel bebas yaitu keterampilan (X_1), motivasi (X_2), dan semangat kerja (X_3).

4.3.2. Uji Multikolinearitas

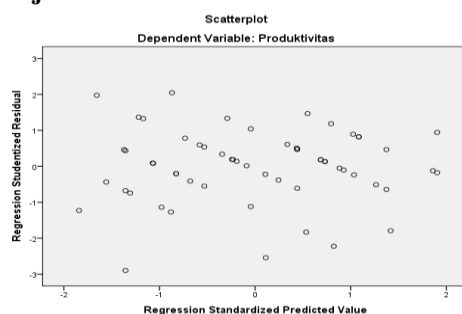
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Keterampilan	,768	1,303
Motivasi	,675	1,481
Semangat Kerja	,601	1,664

Sumber : Hasil Penelitian diolah, (2020)

Pada tabel di atas dapat dilihat semua nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut terbebas dari asumsi multikolinearitas.

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian diolah, (2020)

Pada gambar dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa

model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Hal ini dapat terlihat dimana titik-titik tersebar tanpa membantuk suatu pola tertentu dan tersebar baik dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y.

4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,626	1,235	
1 Keterampilan	,315	,081	,382
Motivasi	,267	,087	,322
Semangat Kerja	,214	,092	,258

Sumber : Hasil Penelitian diolah, (2020)

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,626 + 0,315 X_1 + 0,267 X_2 + 0,214 X_3 + e$$

Interpretasi Model :

1. Kostanta senilai 1,626 menunjukan bahwa apabila tidak terjadi perubahan pada keterampilan (X_1), motivasi (X_2), dan semangat kerja (X_3) atau variabel bebas sama dengan nol, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) sama dengan 1,626.
2. Variabel keterampilan (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,315, hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan keterampilan (X_1) sebanyak satu-satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja(Y) sebesar 0,315.
3. Variabel motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja(Y) sebesar 0,267, hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan motivasi (X_2) sebanyak satu-satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja(Y) sebesar 0,267.
4. Variabel semangat kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja(Y) sebesar 0,214, hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi perubahan semangat Kerja (X_3) sebanyak satu-satuan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja(Y) sebesar 0,214.

4.5. Pengujian Hipotesis

4.5.1. Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji-F) ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	68,703	3	22,901	26,310	,000b
Residual	47,873	55	,870		
Total	116,576	58			

Sumber : Hasil Penelitian diolah, (2020)

Dari hasil Anova, diperoleh F_{hitung} sebesar 26,310 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan F_{tabel} sebesar 2,77 dengan α 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Variabel Keterampilan, Motivasi Dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,310 > 2,77$) dengan nilai signifikan penelitian ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima.

4.5.2. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	t	Sig.
(Constant)	1,317	,193
Keterampilan	3,871	,000
Motivasi	3,066	,003
Semanga Kerja	2,319	,024

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Penelitian diolah, (2020)

Tabel di atas menjelaskan sebagai berikut :

1. Nilai signifikan variabel keterampilan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja(Y) dan dibuktikan pula dengan nilai t_{hitung} ($3,871$) $>$ t_{tabel} ($2,004$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Nilai signifikan variabel motivasi $0,003 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja(Y) dan dibuktikan pula nilai t_{hitung} ($3,066$) $>$ t_{tabel} ($2,004$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Nilai signifikan variabel semangat kerja sebesar $0,024 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja (X_3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja(Y) dan dibuktikan pula nilai t_{hitung} ($2,319$) $>$ t_{tabel} ($2,004$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.5.3. Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Tabel 4.20 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi(Uji- R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,589	,567	,93296

A. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Keterampilan, Motivasi
B. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil Penelitian diolah, (2020)

Pada Tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,567 atau sebesar 56,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas Kerjadapat dijelaskan oleh variabel keterampilan, motivasi dan semangat kerja sebesar 56,7% sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6. Pembahasan

A. Pengaruh Keterampilan, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengolahan data, diperoleh hasil uji F memiliki nilai F_{hitung} $26,310 >$ F_{tabel} $2,77$ dengan nilai signifikan $0,000 <$ $0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan, motivasi dan semangat kerja berpengaruh secara serempak terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albon Hamonangan (2015) yang mengatakan keterampilan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja. Juga sejalan dengan penelitian Shannon Cecilia Y Assagaf (2015) yang mengatakan bahwa motivasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

B. Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterampilan (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu dan dibuktikan pula dengan nilai t_{hitung} ($3,871$) $>$ t_{tabel} ($2,004$) dengan nilai signifikan variabel keterampilan sebesar $0,000 <$ $0,05$. Dari hasil yang diperoleh tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan Wiwin Wiranti (2016) yang menyatakan bahwa secara individu Keterampilan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

“Keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek, Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual” (Wahyudi, 2002:33). Setiap keterampilan yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik maka akan memperlihatkan produktivitas kerja yang baik.

C. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu dan dibuktikan pula dengan nilai t_{hitung} (3,066) > t_{tabel} (2,004) dengan nilai signifikan variabel motivasi sebesar $0,003 < 0,05$. Dari hasil yang diperoleh tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suearto (2016) yang mengatakan bahwa secara individu motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan” (Rivai, 2012:276). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan terus meningkatkan produktivitas kerjanya agar tujuan karyawan tersebut tercapai.

D. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Semangat kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y)

karyawan PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu dan dibuktikan pula dengan nilai t_{hitung} (2,319) > t_{tabel} (2,004) dengan nilai signifikan variabel semangat kerja sebesar $0,024 < 0,05$. Dari hasil yang diperoleh tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azian (2018) yang menyatakan bahwa secara individu semangat kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

“Semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya” (Purwanto, 2013:83). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, karyawan PT Perkebunan Pulahan Air Batu memiliki semangat kerja yang tinggi, meskipun masih terdapat karyawan yang merasa kurang semangat, perusahaan tetap memberlakukan standart produktivitas kerja agar tujuan perusahaan tercapai. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang, semakin tinggi semangat kerja seseorang maka akan semakin baik produktivitas kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Secara serempak faktor keterampilan, motivasi dan semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu. Nilai F_{hitung} 26,310 > F_{tabel} 2,77 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Keterampilan (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu, dengan nilai t_{hitung} (3,871) > t_{tabel} (2,004) dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu, dengan nilai t_{hitung}

- $(3,066) > t_{\text{tabel}} (2,004)$ dengan signifikan $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Semangat kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu, dengan nilai $t_{\text{hitung}} (2,319) > t_{\text{tabel}} (2,004)$ dengan signifikan $0,024 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Hasil penelitian koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,567 yang berarti bahwa variabel keterampilan, motivasi dan semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 56,7% sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

1. Faktor keterampilan, motivasi dan semangat kerja merupakan hal ter penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu. Berkaitan dengan variabel keterampilan dan motivasi secara individual memiliki pengaruh besar pada produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu, perusahaan tetap mempertahankan keduanya agar tetap menjaga kestabilan produktivitas.
2. Meskipun semangat kerja memiliki pengaruh paling kecil, Pimpinan PT Perkebunan Pulahan Kecamatan Air Batu harus menjaga semangat kerja karyawan dengan program yang dapat membangkitkan gairah dalam bekerja agar menghasilkan Produktivitas Kerja yang lebih baik lagi..
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema yang sama. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel yang lebih banyak atau dengan indikator yang berbeda sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan berbeda agar hasil penelitiannya memiliki implikasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- [2] Hasibuan, Malayu. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2005.
- [3] Purwanto. Evaluasi Hasil Kerja. Pustaka Belajar. Yogyakarta. 2013.
- [4] Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2012.
- [5] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Penerbit Alfabeta, Bandung, 2016.
- [6] Wahyudi, Bambang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita. Bandung. 2002.

SKRIPSI/JURNAL

- [7] Tenggara, Bram Aria. "Hubungan Kepemimpinan Demokratik dengan Semangat Kerja Karyawan pada Perum Jamkrindo (Kantor Pusat). Skripsi. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia". 2012.
- [8] Albon Hamonangan. "Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan". p-ISSN:1979-8164 Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara) Vol.8 No.1/April 2015.
- [9] Shannon Cecilia Y. Assagaf. "Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado". ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA 639 Vol.3 No.2 Juni 2015.
- [10] Wiwin Wiranti. "Pengaruh Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Istana Mode Madiun". EQUILIBRIUM, VOLUME 4, NOMOR 1, JANUARI 2016.
- [11] Suwanto. "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Metro". ISSN Cetak 1978 - 6573/ ISSN Online: 2477 - 300X DERIVATIF Vol. 10 No. 2, November 2016.
- [12] Azian. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan X". Repository.umrah.ac.id.