

**PENGARUH KOORDINASI DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. SOCFIN INDONESIA**

SKRIPSI

OLEH:

**ULFA OVIE RANDA
NPM : 158320051**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

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 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH KOORDINASI DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. SOCFIN INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area**

OLEH:

**ULEA OVIE RANDA
NPM : 158320051**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

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 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi : Pengaruh Koordinasi Dan Tanggung Jawab Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia
Nama : ULFA OVIE RANDA
NPM : 15.832.0051
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Dr. Zulkarnaen Siregar SE.MM
Pembimbing 1



Yuni Suci Putri SE.M.Si
Pembimbing 2



Dr. Hsan Effendi, SE, M.Si
Dekan



Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 10/Oktober/2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana 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.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 10 Oktober 2019



ULFA OVIE RANDA
15.832.0043

**HALAMAN PERTANYAAN PERSETUJUAN PUBLIKAS
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ulfa Ovie Randa
NPM : 15.832.0051
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty – Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Koordinasi Dan Tanggung Jawab Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.SOCFIN Indonesia** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media /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 pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 4 Oktober 2019
Yang menyatakan


Ulfa Ovie Randa

15.832.0051

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Produktivitas Karyawan	7
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	7
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	8
2.1.3 Sumber Produktivitas Kerja	9
2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja	10
2.2 Koordinasi	12
2.2.1 Pengertian Koordinasi	12
2.2.2 Manfaat Koordinasi	13
2.2.3 Tipe-Tipe Koordinasi	14
2.2.4 Indikator Koordinasi	15
2.3 Tanggung Jawab	15
2.3.1 Pengertian Tanggung Jawab.....	15
2.3.2 Macam-Macam Tanggung Jawab	16
2.3.3 Indikator Tanggung Jawab	17
2.4 Penelitian Terdahulu	18
2.5 Kerangka Konseptual	19
2.6 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Jenis, Tempat dan Penelitian	23
3.1.1 Jenis Penelitian	23
3.1.2 Tempat Penelitian.....	23
3.1.3 Waktu Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.2.1 Populasi	24
3.2.2 Sampel	24
3.3 Definisi Operasional	25
3.4 Jenis dan Sumber Data	26
3.4.1 Jenis Data	26
3.4.2 Sumber Data.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data	27
3.6 Teknik Analisis Data	28
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	28

3.6.1.1 Uji Validitas	29
3.6.1.2 Uji Reliabilitas.....	29
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	30
3.6.2.1 Uji Normalitas	30
3.6.2.2 Uji Multikolinieritas	31
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	31
3.6.3 Uji Statistik.....	31
3.6.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)	31
3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)	32
3.6.3.3 Uji Parsial (Uji t)	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Hasil Penelitian	33
4.1.1 Gambaran Umum PT. Socfindo Indonesia	33
4.1.2 Struktur Organisasi	37
4.1.3 Deskripsi Pekerjaan.....	38
4.1.3.1 Direktur Utama.....	38
4.1.3.2 Direktur Keuangan	38
4.1.3.3 Direktur SDM.....	39
4.1.3.4 Direktur Logistik	39
4.1.3.5 Manajemen Keuangan.....	40
4.1.3.6 Manajer Gudang.....	41
4.1.3.7 Manajer Arsip.....	42
4.1.3.8 Staff	42
4.1.4 Penyajian Data Responden	43
4.1.5 Penyajian Data Angket	44
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	47
4.2.1 Uji Validitas	47
4.2.1.1 Koordinasi	47
4.2.1.2 Tanggung Jawab.....	48
4.2.1.3 Produktivitas.....	49
4.2.2 Uji Reliabilitas	49
4.3 Uji Asumsi Klasik	51
4.3.1 Uji Normalitas Data	51
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	54
4.3.3 Uji Multikolinieritas.....	55
4.4 Model Regresi Linier Berganda.....	56
4.5 Uji Hipotesis.....	58
4.5.1 Uji F (Uji Serentak).....	58
4.5.2 Uji t (Uji Parsial).....	59
4.6 Koefisien Determinasi (R^2).....	61
4.7 Pembahasan.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.3 Saran	65

DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
1.1	Pencapaian Hasil Produksi (Dalam Ton).....	3
2.1	Penelitian Terdahulu.....	18
3.1	Rencana Penelitian	23
3.2	Operasional Variabel	25
3.3	Bobot Nilai Angket.....	28
4.1	Jenis Kelamin Responden.....	43
4.2	Usia Responden	43
4.3	Statistik Deskriptif Variabel Koordinasi (X_1)	44
4.4	Statistik Deskriptif Variabel Tanggung Jawab (X_2).....	45
4.5	Statistik Deskriptif Variabel Produktifitas (Y).....	46
4.6	Validitas Variabel Koordinasi	47
4.7	Validitas Variabel Tanggung Jawab.....	48
4.8	Validitas Variabel Produktivitas.....	49
4.9	Reliabilitas Data Variabel X_1	50
4.10	Reliabilitas Data Variabel X_2	50
4.11	Reliabilitas Data Variabel Y	50
4.12	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	51
4.13	Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
4.14	Coefficients ^a	57
4.15	Anova ^b	58
4.16	Uji t.....	60
4.17	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Penelitian	21
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	37
Gambar 4.2	Grafik Histogram	52
Gambar 4.3	Grafik Normal Probability	53
Gambar 4.4	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	54





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah yang terjadi meliputi produktivitas kerja karyawan seperti masih adanya karyawan yang kurang mampu dalam bekerja, kurangnya semangat pada jam kerja, dengan masalah koordinasi yang kurang diperhatikan perusahaan, dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan sehingga semena-mena dalam bekerja. Koordinasi diharapkan akan tercipta kesatuan tindakan, kesatuan sikap sesama karyawan demikian pula dilingkungan PT. Socfin Indonesia bahwa koordinasi yang efektif akan memberikan kontribusi besar terhadap Produktivitas karyawan, sebaliknya koordinasi yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kemauan produktivitas karyawan. Adanya beban kerja yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. juga ada nya masalah tanggung jawab didalam perusahaan seperti selalu melibatkan pimpinan setiap masalah yang dihadapi individu, tidak bisa menyelesaikan masalah pekerjaan selalu mengharapakan jawaban dari pimpinan. ada juga terhadap target yang diberikan kepada karyawan yang sengaja memperlama pekerjaannya, sehingga penyiapannya tidak tepat waktu, selalu mengundur-ngundur waktu pengerjaan mengakibatkan terhambatnya proses produksi, kemudian karyawan yang meninggalkan pekerjaannya dengan alasan yang kurang jelas. Tentu saja hal tersebut menyebabkan terhambatnya pencapaian Produktivitas yang baik pada perusahaan.

Pentingnya Produktivitas kerja karyawan yang mencakup banyak hal, dimulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas keuangan, dan produktivitas produk. Pada tahap awal revolusi industri di negara-negara Eropa, perhatian lebih banyak tertuju pada bidang produktivitas

tenaga kerja, produktivitas produksi dan produktivitas pemasaran. Sedangkan dinegara Jepang perhatian meningkatkan produktivitas tertuju pada produktivitas tenaga kerja dan produktivitas organisasi, sehingga keharmonisan kepentingan buruh dan majikan dipelihara dengan baik. produktivitas modal dapat ditampilkan seorang karyawan adalah produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai transportasi penggerak bagi kehidupan organisasi, manusia yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Artinya karyawan dengan produktivitas yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

PT Socfin Indonesia (Socfindo) adalah perusahaan agribisnis yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit yang sudah teruji dan terbukti tidak hanya di Indonesia tetapi juga di dunia internasional. Badan usaha PT Socfin Indonesia adalah hasil dari perjanjian kemitraan joint-venture antara Plantation Nord-Sumatera SA (anak perusahaan Socfin SA) dengan Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1968 sebagai kelanjutan dari Socfin SA Medan (Société Financiere des Caoutchoucs Medan SA) perusahaan milik Belgia yang dibentuk pada tahun 1930 di Medan. Adrien Hallet sebagai pendiri Socfin telah memulai perkebunan komersil karet di Indonesia sejak 1909 dan perkebunan kelapa sawit sejak tahun 1911 di Sei Liput / Medang Ara yang terletak di Aceh Timur, bahkan tidak hanya mengembangkan kebun kelapa sawit komersil, Adrien Hallet juga telah mengembangkan benih kelapa sawit sejak tahun 1913 hal tersebut kerap kali dalam melaksanakan kegiatannya ada saja

kendala yang datangnya dari dalam perusahaan itu sendiri seperti kurangnya pengawasan dan dan tanggung jawab yang ada dala karyawan atas kesadaran dalam bekerja.

Tabel 1.1
Pencapaian Hasil Produksi (Dalam Ton)

Bulan	Tahun				Total
	2015	2016	2017	2018	
Januari	159.330	108.738	78.667	65.303	459.578
Pebruari	103.398	74.230	95.003	47.953	356.337
Maret	123.861	132.073	78.459	48.482	412.397
April	140.556	129.591	38.686	61.551	416.506
Mei	148.009	97.448	68.768	60.632	418.271
Juni	126.758	99.171	78.925	57.196	403.633
Juli	120.392	84.479	85.272	27.987	359.260
Agustus	115.087	92.709	55.604	51.209	346.582
September	73.883	91.786	31.254	57.841	283.446
Oktober	75.672	85.053	28.182	48.503	266.314
November	91.142	73.081	15.159	46.256	254.812
Desember	92.462	64.070	14.060	45.115	243.519
Jumlah Produksi	1.370.550	1.132.429	668.039	618.028	

Sumber: Data Produksi Komoditi Kelapa sawit Tahun 2015-2018

Berdasarkan hasil pencapaian produktivitas karyawan, dapat dilihat bahwa hasil produksi PT.Socfindo Indonesia mengalami penurunan setiap bulannya dari tahun ke tahun, yang berarti produktivitas kerja karyawan menurun. Pada bulan Januari hingga bulan Desember 2015, jumlah produksi sebanyak 1.370.550 ton, pada tahun 2016 jumlah produksi mengalami penurunan, pada tahun 2016 hasil produksi sebanyak 1.132.429 ton, pada tahun 2017 kembali mengalami penurunan hasil produksi dimana jumlah produksi tahun 2017 sebanyak 668.039 ton, hal yang sama terjadi pada tahun 2017 dimana jumlah produksi sebesar 618.028 ton, dan pada tahun 2018 jumlah produksi mengalami penurunan kembali, dimana hasil produksi pada tahun 2018 sebanyak 431.609 ton.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh koordinasi dan tanggung jawab Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Socfin Indonesia”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Socfin Indonesia.
2. Apakah tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Socfin Indonesia.
3. Apakah koordinasi dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Socfin Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Socfin Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Socfin Indonesia.

3. Untuk mengetahui apakah koordianasi dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Socfin Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh Koordinasi Dan Tanggung Jawab Terhadap Produktivitas kerja karyawan serta dapat membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai salah satu bahan masukan bagi pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dalam bentuk peningkatan koordinasi dan tanggung jawab serta memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh koordinasi dan tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Socfin Indonesia.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi

Penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari koordinasi dan tanggung jawab terhadap Produktivitas terhadap 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 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Karyawan

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004). Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Suatu perusahaan melakukan penilaian produktivitas didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian Produktivitas manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat

membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau 16 produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2008:23) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara umum ada tujuh faktor yaitu:

1. Kebutuhan manusia: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, kepuasan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian, pengembangan dan angkatan kerja.
2. Modal yang terdiri dari modal tetap, mesin, gedung, alat-alat ,(volume dan standar strukturnya), teknologi, litbang, dan bahan baku.
3. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternative.

4. Produksi yang terdiri dari Kuantitas, Kualitas,ruangan produksi,sturuktur campuran, dan spesial produksi.
5. Lingkungan organisasi Internal berupa: organisasi dan perencenaa,system manajemen, kondisi kerja, (fisik) iklim kerja.Lingkungan negara (exsternal) seperti kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial dan politik,tujuan pengembangan jangka panjang,pengakuan atau pengesahan, kebijaksanaan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenga kerja, *energy*, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim dan geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.
6. Lingkungan Internasional (*regional*) yang terdiri dari: kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakn migrasi tenaga kerja, dan standar tenaga kerja.
7. Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungan nya dengan timbale balik masukan (*input*) dan hasil (*output*) dalam perusahaan,antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (*Internasional*).

2.1.3 Sumber Produktivitas Kerja

Sumber produktivitas kerja adalah manusia sebagai tenaga kerja, baik secara individual maupun secara kelompok, yang sepenuhnya terarah pada upaya mencari cara yang memungkinkan manusia meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja, terutama berkenaan dengan peningkatan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Sumber produktivitas kerja tersebut adalah:

1. Penggunaan pikiran Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara kerja yang paling mudah, dalam arti tidak memerlukan banyak pikiran yang rumit dan sulit

2. Penggunaan tenaga jasmani/fisik Produktivitas kerja dikatakan tinggi bilamana dalam mengerjakan sesuatu diperoleh hasil yang jumlahnya terbanyak dan mutunya terbaik.
3. Penggunaan waktu Produktivitas dari segi waktu, berkenaan dengan cepat atau lambatnya mencapai suatu hasil dalam bekerja.
4. Penggunaan ruangan 17 Suatu pekerjaan dikatakan produktif bila menggunakan ruang yang luasnya wajar, sehingga tidak memerlukan mobilitas yang jauh.
5. Penggunaan material/bahan dan uan Suatu pekerjaan dikatakan produktif, jik penggunaan material/bahan baku dan peralatan lainnya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlal mahal, tanpa mengurangi mutu hasil yang dicapai, dan pekerjaan tersebut dikatakan hemat.

2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja yang dapat diukur adalah Komponen indikator Produktivitas Kerja menurut Lazer (2011:104):

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

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

6. Efisiensi

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

2.2 Koordinasi

2.2.1 Pengertian Koordinasi

Menurut Hasibuan (2012:85) berpendapat bahwa : “koordinasi adalah kegiatan mengarahkan dan mengintegrasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi” Koordinasi diharapkan akan tercipta kesatuan langkah, kesatuan tindakan, dan kesatuan sikap sesama karyawan. Demikian pula halnya dilingkungan kontribusi besar kepada kinerja karyawan, sebaliknya koordinasi yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kemauan dan kinerja pegawai. Kinerja yang baik dari karyawan yang bekerja sama merupakan sesuatu hal yang sangat penting bahkan dapat dikatakan sangat dominan, sehingga apapun pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan penuh dengan kesadaran yang tinggi serta sikap yang positif terhadap pekerjaannya pada akhirnya segala tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai sebagaimana mestinya. Namun kesadaran tersebut belum sesuai dengan kenyataan yang ada dilingkungan.

Hasibuan (2006:85) menjelaskan koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk koordinasi dibagi menjadi dua bagian besar yaitu koordinasi vertikal dan koordinasi horizontal. Kedua bentuk ini biasanya ada dalam sebuah organisasi. Koordinasi vertikal (*Vertical Coordination*) adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan-kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya. Tegasnya, atasan mengkoordinasi

semua aparat yang ada di bawah tanggung jawabnya secara langsung. Koordinasi vertikal ini secara relatif mudah dilakukan, karena atasan dapat memberikansanksi kepada aparat yang sulit diatur. Koordinasi horizontal (*Horizontal Coordinatiori*) adalah mengkoordinasikan tindakan atau kegiatan, penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi (aparat) yang setingkat. Koordinasi horizontal ini dibagi atas interdisciplinary dan *interrelated*.

2.2.2 Manfaat Koordinasi

Apabila dalam organisasi dilakukan koordinasi secara efektif maka ada beberapa manfaat yang didapatkan. Handoko (2003:197) berpendapat bahwa Adapun manfaat koordinasi antara lain:

1. Dengan koordinasi dapat dihindarkan perasaan terlepas satu sama lain, antara satuan-satuan organisasi atau antara pejabat yang ada dalam organisasi
2. Menghindari suatu pendapat atau perasaan bahwa satuan organisasi atau pejabat merupakan yang paling penting.
3. Menghindari kemungkinan timbulnya pertentangan antara dalam organisasi.
4. Menghindari terjadinya kekosongan pekerjaan terhadap suatu aktifitas dalam organisasi.
5. Menimbulkan kesadaran diantara para pegawai untuk saling membantu.

2.2.3 Tipe-Tipe Koordinasi

Menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi harus mengidentifikasi diri pegawai untuk mempercayai bahwa ada guna dan manfaatnya bekerja di organisasi, untuk merasakan kenyamanan didalamnya serta untuk mendukung nilai-nilai, visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasibuan (2012:86) menyatakan ada dua tipe Koordinasi yaitu :

1. Koordinasi Vertikal (*Vertical Coordination*) adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan kerja yang ada dibawah wewenang dan tanggung jawabnya, tegasnya atasan mengkoordinasi semua aparat yang ada dibawah tanggung jawabnya secara langsung. Koordinasi vertical ini secara relative mudah dilakukan, karena atasan dapat memberikan sanksi kepada aparat yang sulit diatur.
2. Koordinasi Horizontal (*Horizontal coordination*) adalah mengkoordinasi tindakan-tindakan atau kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan dalam tingkat organisasi (aparat) yang setingkat. Koordinasi horizontal ini dibagi atas interdisciplinary dan interrelated. Interdisciplinary adalah suatu koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan-tindakan. mewujudkan, dan menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan unit yang lain secara intern maupun extern pada unit-unit yang sama tugasnya.

2.2.4 Indikator Koordinasi

Koordinasi Menurut Iskandar (2012:135) menyatakan bahwa terdapat tiga Indikator yaitu:

1. Kegiatan Perencanaan yaitu rangka penyusunan rencana kerja bersama, penyelarasan rencana kegiatan, pengalokasian sumber daya, dan pengintegrasian rencana kegiatan.
2. Pelaksanaan Program yaitu berkaitan dengan hubungan kerjasama setiap pihak, dan keserasian tindakan
3. Prosedur Kegiatan yaitu kejelasan prosedur kegiatan bersama, kebutuhan terhadap prosedur, dan kepatuhan terhadap jadwal kegiatan.

2.3 Tanggung Jawab

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 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

2.3.1 Pengertian Tanggung Jawab

Pada hakikatnya hanya masing-masing individu yang dapat Bertanggung Jawab. mereka yang memikul akibat dari perbuatan mereka. Oleh karenanya, istilah tanggungjawab pribadi atau tanggungjawab sendiri sebenarnya “mubadzir”. Suatu masyarakat yang tidak mengakui bahwa setiap individu mempunyai nilainya sendiri yang berhak diikutinya tidak mampu menghargai martabat individu tersebut dan tidak mampu mengenali hakikat kebebasan.

Menurut George (2012:91) Orang yang dapat bertanggungjawab terhadap tindakannya dan mempertanggungjawabkan perbuatannya hanyalah orang yang mengambil keputusan dan bertindak tanpa tekanan dari pihak manapun atau secara bebas.

Sedangkan menurut Sugeng Istanto (2011:71) Pertanggungjawaban berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya.

2.3.2 Macam-Macam Tanggung Jawab

Sukanto (2011:23) mengemukakan bahwa tanggung jawab yang hendaknya ada pada manusia adalah:

1. Tanggung Jawab kepada Tuhan yang telah memberikan kehidupan dengan cara takut kepada Nya, bersyukur dan memohon petunjuk. Semua manusia bertanggung jawab kepada Tuhan Pencipta Alam Semesta.
2. Tanggung jawab untuk membela diri dari ancaman, siksaan, penindasan dan perlakuan kejam dari manapun datangnya.
3. Tanggung jawab diri dari kerakusan ekonomi yang berlebihan dalam mencari nafkah ataupun sebaliknya dari bersifat kekurangan ekonomi.
4. Tanggung jawab terhadap anak, suami/istri dan keluarga.

5. Tanggung jawab terhadap sekitarnya.
6. Tanggung jawab berpikir, tidak perlu mesti meniru orang lain dan menyetujui pendapat umum atau patuh secara membuta terhadap nilai-nilai tradisi, menyaring segala informasi untuk dipilih, mana yang berguna dan mana yang merugikan mereka.
7. Tanggung jawab dalam memelihara hidup dan kehidupan termasuk kelestarian lingkungan hidup dari berbagai bentuk pencemaran.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab yang menjadi tolak ukur penelitian ini yaitu tanggung jawab belajar yang berpengaruh terhadap prestasi belajar.

2.3.3 Indikator Tanggung Jawab

Indikator tanggung jawab menurut Daryanto (2013:142) adalah:

1. Usaha melaksanakan kewajiban dengan hasil kerja yang bermutu;
Pekerjaan yang dilakukan dengan tepat waktu, dan seefisien mungkin.
2. Kesiapan menanggung resiko;
Mengatasi kesulitan-kesulitan yang mungkin terjadi dalam organisasi dan tidak menghindari segala kemungkinan yang menimpa organisasi, menyukai tantangan dan melihat tantangan secara seimbang, dan berani menghadapi resiko dengan penuh perhitungan.
3. Pengikatan diri pada tugas;
Adalah sesuatu yg wajib dikerjakan atau sesuatu perintah yang telah ditentukan untuk dilakukan, Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, pekerjaan yang dibebankan, dan hendaklah dijalankan sesuai dengan fungsi masing-masing.

Ada juga sebagai acuan Indikator Tanggung Jawab menurut Mangkunegara, (2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi;

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi;
3. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam kerja;
4. Memiliki tujuan yang realistis.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat didukung oleh peneliti berikutnya yang sejenis, Kajian yang digunakan yaitu mengenai Koordinasi, tanggung Jawab yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini

:

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Maknum 2014	Pengaruh Koordinasi, Kompetensi dan Displin kerja terhadap Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementrian agama pusat (ULP KEMENAG PUSAT)	Variabel bebas Koordinasi, Kompetensi, dan disiplin kerja Organisasi	Pada hasil uji regresi Menunjukkan koordinasi, kompetensi, dan disiplin kerja organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Pegawai Unit Layanan Pengadaan Kementrian agama pusat (ULP KEMENAG PUSAT) tingkat signifikan 0.000 dengan menggunakan batas signifikan 0.05 nilai signifikan tersebut lebih kecil dari taraf 5% yang berarti maka Hipotesis diterima.

2.	Ranty Sapitri 2016	Pengaruh Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekan Baru	Variabel bebas Koordinasi Variabel terikat Kinerja	Dengan demikian Dapat diartikan bahwa koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Suwardi 2014	Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo	Variabel bebas Komunikasi Kedisiplinan Tanggung Jawab Variabel terikat Kinerja	Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, Menunjukkan bahwa Komunikasi Kedisiplinan Tanggung Jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4	Nurdin Yusuf 2018	Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo	Variabel bebas Tanggung Jawab Variabel terikat Kinerja	Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

Menurut Siagian (2002), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Suatu perusahaan melakukan penilaian produktivitas

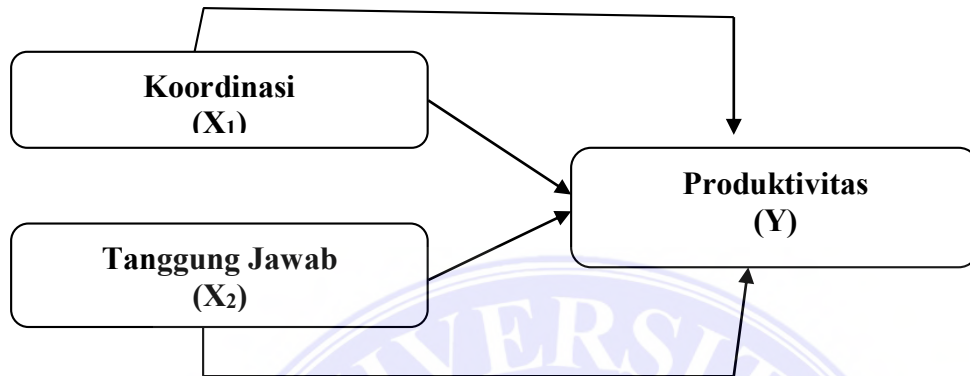
didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian Produktivitas manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Hasibuan (2006:85) menjelaskan koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaanpara bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk koordinasi dibagi menjadi dua bagian besar yaitu koordinasi vertikal dan koordinasi horizontal. Kedua bentuk ini biasanya ada dalam sebuah organisasi. Koordinasi vertikal (*Vertical Coordination*) adalah kegiatan-kegiatan penyatuan, pengarahan yang dilakukan oleh atasan terhadap kegiatan unit- unit,kesatuan-kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya.

Menurut Alex (2006: 169), “Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaanlebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hokum”. Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh semangat kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Koordinasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT.Socfin Indonesia.
2. Tanggung Jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Socfin Indonesia.
3. Koordinasi dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Socfin Indonesia.



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 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Tempat dan Waktu penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian bertempat di PT. Socfin Indonesia, Medan Jln.KL Yos Sudarso No.106, Glugor Kota,Kec.Medan Bar.,Kota Medan,Sumatera Utara 20238.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dari bulan Mei 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019.

Tabel 3.1

Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Mei 19	Juni 19	Juli 19	Agustus 19	Agustus 19	September 19
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						

6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono,(2012:72) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tetentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”.Berdasarkan pendapat diatas yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Socfin Indonesia yang berjumlah 55 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT.Socfin Indonesia. menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT. Socfin Indonesia yang berjumlah berjumlah 55 orang karyawan, dengan Proportionate stratified random sampling Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Koordinasi (X1)	koordinasi adalah kegiatan mengarahkan dan mengintegrasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi” Koordinasi diharapkan akan tercipta kesatuan langkah, kesatuan tindakan, dan kesatuan sikap sesama karyawan. Hasibuan (2018:85)	1. Kegiatan Perencanaan 2. Pelaksanaan Program 3. Prosedur Kegiatan	Interval
2.	Tanggung Jawab (X2)	Pertanggungjawaban berarti kewajiban memberikan jawaban yang merupakan perhitungan atas semua hal yang terjadi dan kewajiban untuk memberikan pemulihan atas kerugian yang mungkin ditimbulkannya. Istanto(2011:71)	1. Usaha melaksanakan kewajiban dengan hasil kerja yang bermutu; 2. Kesiediaan menanggung resiko; 3. Pengikatan diri pada tugas;	Interval

3.	Produktivitas (Y)	produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Siagian(2002)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. efisiensi	Interval

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung (Sugiyono, 2013:34). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yang diberikan kepada perwakilan karyawan kantor direksi PT. Putra Pelangi Perkasa Medan Sunggal.

2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (Sugiyono, 2013:34)

3.4.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:33) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data sekunder. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada perusahaan, baik itu melalui observasi, pembagian kuesioner, dan wawancara.
2. Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen atau laporan tertulis dan sumber pustaka perusahaan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memproses atau objek dengan maksud untuk merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan ide-ide yang sudah diketahui terlebih dahulu, dan merasakan pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya.

2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

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

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

1. Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ghozali, 2010). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS versi 17.00, (*Statistical Package for Social Sciences*)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.
 - a) Jika nilai *Asymp sig* > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
 - b) Jika nilai *Asymp sig* < 0,5 Maka data tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF (Variance*

Inflation Factors) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan Scatter plot menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.6.3 Uji Statistik

1. Koefisien Determinasi (R^2)

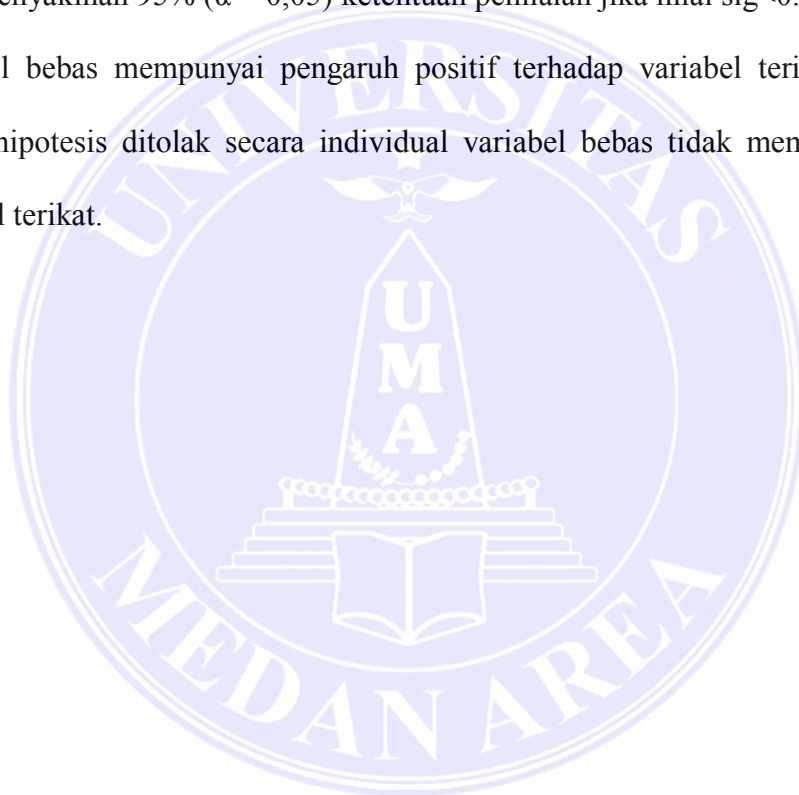
Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2008:244) Uji t adalah untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) ketentuan penilaian jika nilai $\text{sig} < 0.05$ maka hipotesis diterima variabel bebas mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat, dan jika nilai $\text{sig} > 0.05$ maka hipotesis ditolak secara individual variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

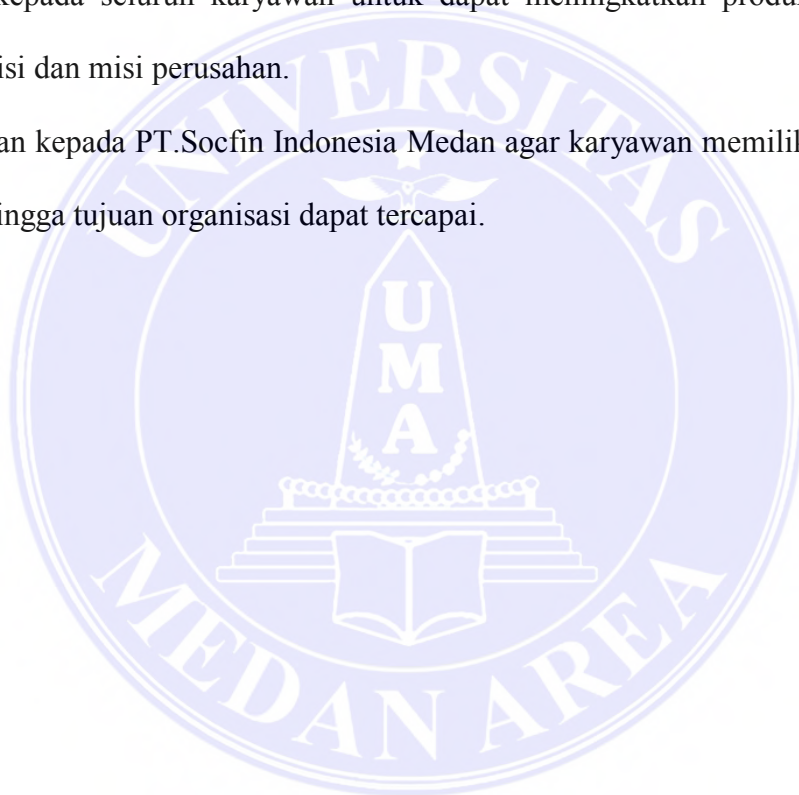
Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel koordinasi mempengaruhi produktivitas karyawan PT.Socfin Indonesia Medan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel tanggung jawab mempengaruhi produktivitas karyawan PT.Socfin Indonesia Medan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel koordinasi dan tanggung jawab terhadap produktivitas karyawan PT.Socfin Indonesia Medan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Kepada pimpinan PT.Socfin Indonesia Medan agar dapat mengakomodir keinginan bawahnya sehingga produktivitas karyawan dapat terbentuk.
2. Kepada PT.Socfin Indonesia Medan agar dalam menjalankan koordinasi kepada bawahannya dapat diberikan secara jelas dan diberikan waktu yang cukup kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
3. Disarankan agar pimpinan PT.Socfin Indonesia Medan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitasnya sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
4. Disarankan kepada PT.Socfin Indonesia Medan agar karyawan memiliki profesionalisme kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Iskandar. 2012. *Panduan Penelitian Tindakan Kelas bagi Guru*. Jakarta: Bestari Buana Murni.
- Alex S Nitisemito, 2006, *Manajemen Personalia*, Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Daryanto, (2013). *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Bandung: Yrma Widya.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Keenambelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jogiyanto, H.M. 2010. *Analisis dan Rancangan Sistem Informasi: Pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset
- Situmorang, Helmi Syafizal, et al, 2010, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan : Usu Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonensia.
- Sedarmayanti. 2004. *Good Government (Pemerintahan yang baik)*; Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinungan, Muchdarsah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dan R&d*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Pengaruh Strategi Pembelajaran Student Team Heroic Leadership Terhadap Kreativitas Belajar Matematika Pada Siswa SMP Negeri 29*. *Jurnal EduTech*. 1(1). 1-16. [https:// media.neliti.com/media/publications/42691-ID-pengaruh-strategi-pembelajaran-student-team-heroik-leadership-terhadap-kreativitas.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/42691-ID-pengaruh-strategi-pembelajaran-student-team-heroik-leadership-terhadap-kreativitas.pdf). (Diakses tanggal 1 Mei 2017).

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

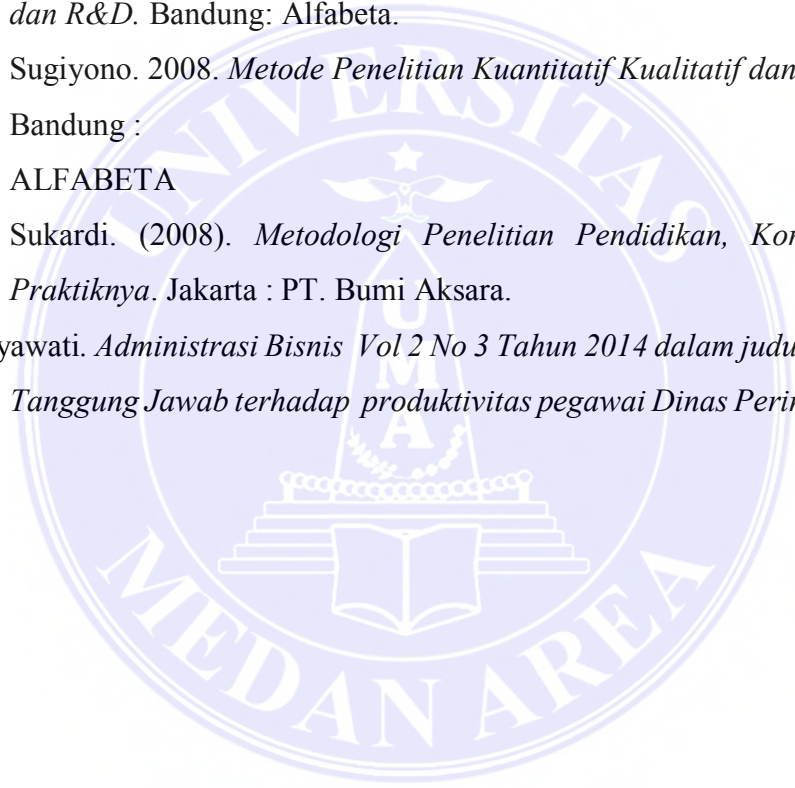
Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Bandung :

ALFABETA

Sukardi. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sulistiyawati. *Administrasi Bisnis Vol 2 No 3 Tahun 2014 dalam judul ,” Pengaruh Tanggung Jawab terhadap produktivitas pegawai Dinas Perindustrian Pati*





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 11/7/19

Access From (repository.uma.ac.id)