# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Gambaran Umum

### Sejarah Berdirinya PT Ambassador garmindo Unit 2

PT. Dan Liris berdiri sesuai dengan Akta Notaris tanggal 25 April 1974, dengan SK Kehakiman No. YA.531323 tertanggal 23 Agustus 1974. Sedangkan Surat Ijin Usaha Perdagangan SIUP No. 18211.35PB VII 1991 P.I dengan Tanda Daftar Perusahaan No. 113511700008. Pada mulanya PT. Dan Liris merupakan perusahaan khusus pertenunan yang sebagian digunakan untuk industri batik Batik keris, sebagai cikal bakal. Nama Dan Liris sendiri berasal dari kata Udan Liris, rnerupakan suatu jenis motif batik yang secara filosofis mempunyai arti: udan = hujan, liris = rintik-rintik dan terus menerus, sehingga diharapkan agar kelangsungan hidup atau rejeki yang didapat perusahaa ini bisa berjalan stabil dan terus menerus. Udan Liris juga merupakan desain unggulan dari produk Keris Group. Pada akhirnya kata Udan Liris disingkat menjadi Dan Liris yang selanjtnya dijadikan nama PT. DAN LIRIS. Latar belakang berdirinya PT. Dan Liris dimulai pada tahun 1920 sebagai home industry batik.

Kemudian pada tahun 1940 mulai diberi nama “Keris”. Pada tahun 1966 pemerintah membuka kesempatan yang seluas-luasnya bagi investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia, baik berasal dari penanaman Modal Dalam Negeri PMDN dan Penanaman Modal Asing PMA. Dengan adanya kebijakan tersebut, maka perusahaan home industry batik menjadi perseroan commit to user 2 terbatas dengan nama PT. Batik Keris pada tahun 1971. Sejak saat itu PT. Batik Keris menerima permintaan produk yang terus meningkat dari waktu ke waktu dari para konsumen. Selanjutnya PT. Batik Keris mengambil langkah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan untuk mengantisipasi agar tidak terganggu aktivitas produksi PT. Batik Keris apabila suatu saat perusahaan mengalami kesulitan karena terjadi fluktuasi harga bahan baku di pasaran, maka didirikanlah perusahaan pensuplai bahan baku tekstil dan batik yaitu PT. Dan Liris. Kegiatan usaha PT. Dan Liris dimulai hanya dengan satu bidang saja, yaitu pertenunan wea ving . Lokasi pabrik tenun pada mulanya berada di Jl. Adi Sucipto, Desa Blulukan, Kecamatan Colomadu, Kabupaten Karanganyar.

Seiring dengan berkembangnya perusahaan, maka didirikanlah pabrik perajutan dan ga rment di lokasi yang sama sehingga pada tahun 1982 juga didirikan pabrik pemintalan hingga menjadi industri tekstil terpadu dengan adanya produksi celak printing dan pembuatan kain bermotif batik finishing . Karena semakin pesatnya perkembangan perusahaan, maka pada tahun 1983 lokasi pabrik dipindahkan ke Desa Banaran, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo hingga sekarang, dan pada akhirnya menjadi industri tekstil terpadu dengan unit usaha pemintalan spinning , pertenunan wea ving , pencelupan dan pewarnaan dyeing , penyempurnaan finishing , pencetakan tekstil bermotif printing dan konfeksi pakaian jadi ga rment .

Kapasitas produksi yang terpasang yaitu :

1. Benang : 8.500 ba ll bulan
2. Kain greige : 7.500.000 meter bulan commit to user 3
3. Kain jadi printing : 5.500.000 meter bulan
4. Pakaian jadi : 950.000 pieces bulan

 Sebagian besar benang tenun tersebut digunakan sendiri oleh PT. Dan Liris, Sedangkan kain greige, kain jadi dan printing sebagian dijual di dalam negeri sedangkan sisanya dijual eksport untuk kualitas A. Bahan baku benang dan tekstil yang dihasilkan terbuat dari serat katun, polyester atau campuran keduanya. Untuk menjaga kualitas produknya, PT. Dan Liris telah menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2008 dari SGS dan Sertifikasi dari *Llyod’s* . Saat ini PT. Dan Liris dipegang oleh generasi ketiga yaitu Ibu Michelle Tjokrosaputro generasi pertama, pendiri, adalah Kasoem Tjokrosaputro, dan dikembangkan oleh generasi kedua yaitu Handiman Tjokrosaputro. Pada tahun 2007, beliau menerapkan *Corporate Culture* yang baru yaitu : “*Moving Together Toward Excellence*” yang berarti maju bersama menjadi yang terbaik.

### Visi Misi PT Ambassador Garmindo Unit 2

* + - * 1. Visi

Menjadi perusahaan tekstil yang terintegrasi yang terkenal sebagai yang terbaik terutama oleh pemegang saham, pelanggan dan karyawan.

* 1. Misi
		+ 1. Menjadi perusahaan tekstil yang terintegrasi yang dapat memuaskan pemegang saham melalui profit , dan pelanggan melalui baiknya pelayanan pelanggan, kualitas dan harga.
			2. Menyediakan lingkungan kerja yang menekankan kejujuran, kehati- hatian, keamanan dan penghargaan berdasarkan hasil. commit to user 4

## Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 171 responden dari populasi responden PT Ambassador Garmindo Unit 2. Deskripsi responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini ditinjau dari:

### Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV. 1 Deskripsi responden berdasarkan Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Usia | Jumlah  | Persentase |
| < 20 tahun | 33 | 19% |
| 21 - 30 tahun | 8 | 5% |
| 31 - 40 tahun | 93 | 54% |
| > 40 tahun | 37 | 22% |
| Total | 171 | 100% |

Sumber: Data primer penelitian diolah 2022

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa responden yang berusia 31 sampai dengan 40 tahun lebih banyak dibandingkan dengan responden yang lainnya, yaitu sebesar 54%. Artinya usia tersebut adalah usia yang matang dalam bekerja, selain sudah memiliki pengalaman kerja, PT Ambassador Garmindo juga harus segera mempersiapkan untuk regenerasi karyawan.

### Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel IV. 2 Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis kelamin | Jumlah  | Persentase |
| Laki - laki | 69 | 40% |
| Perempuan | 102 | 60% |
| Total | 171 | 100% |

Sumber: Data primer penelitian diolah 2022

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 60% dan untuk responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 40%. Artinya responden perempuan lebih dominan dari pada responden laki-laki, karena pada dasarnya menjahit itu adalah pekerjaan perempuan.

### Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Tabel IV. 3 Deskripsi responden berdasarkan Tingkat pendidikan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tingkat Pendidikan | Jumlah  | Persentase |
| SMP | 4 | 2% |
| SMA | 89 | 52% |
| Diploma | 5 | 3% |
| S1 | 31 | 18% |
| Lain - lain | 42 | 25% |
| Total | 171 | 100% |

Sumber: Data primer penelitian diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa untuk sebagian besar tingkat pendidikan responden adalah SMA (52%), kemudian Lain-lain (25%), S1 (18%), Diploma (3%), SMP (2%). Reponden dalam penelitian ini yang paling dominan adalah SMA, karena pada divisi produksi yang paling penting adalah skill yang dimiliki masing-masing operator.

## Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2016: 105) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik supaya tidak timbul masalah dalam penggunaan analisis tersebut dan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang baik serta tidak bias. Pengukuran asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi :

### Uji Normalitas

Data yang telah terkumpul harus diuji normalitasnya terlebih dahulu guna mengetahui apakah data penelitian berasal dari populasi yang sebarannya normal atau tidak. Pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data maka dilakukan dengan cara membuat hipotesis nol (Ho) untuk data distribusi normal hipotesis dan hipotesis (Ha) untuk data yang tidak berdistribusi normal. Dengan uji statistic menggunakan uji statistic on-paramatik kolmogorov-smirnov. Hipotesis sebagai berikut:

H1 = Data residual berdistribusi normal (Asympt. Sig>0.05)

H2 = Data residual tidak berdistribusi normal (Asympt. Sig<0.05)

Berikut di bawah ini adalah hasil dari uji normalitas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel IV.4 Hasil uji normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Kolmogrov - Smirnov* | Sig. | Keterangan |
| 0,081 | 0,008 | Normal |

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hasil uji normalitas dengan Kolmogrov-Sminov menunjukkan nilai Kolmogrov-Sminov Z sebesar 0,081 dan nilai Asymp Sig sebesar 0,008 lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kemiripan yang dimiliki oleh satu variabel independent dengan variabel independen yang lain dalam satu model. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini menngunakan VIF (Variance Inflation Factor), dengan ketentuan jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka data tidak maka data tidak mengalami multikolinearitas.

Berikut di bawah ini adalah hasil dari uji multikolinieritas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel IV.5 Hasil uji multikolinearitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
| Etos Kerja (X1) | 0,217 | 4,602 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,416 | 2,406 |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,188 | 5,327 |

Sumber Data Primer diolah 2022

Hasil uji multikolonieritas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF*) lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan variabel yang berbeda antar observasi ke observasi lain. Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat pada gambar Scattreplot, jika pada gambar scatterplot tidak ada pola yang jelas serta titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisistas.

Berikut di bawah ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas yang sudah dilakukan dalam penelitian ini:

Gambar IV. 1 Gambar scatterplot dari uji heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar scatterplot tersebut diatas dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisistas dalam penelitian ini.

Akan tetapi untuk lebih memperkuat data hasil uji heteroskedastisitas, berikut di bawah ini terlampir uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser:

Tabel IV.6 Hasil uji heteroskedastisitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai Signifikansi | Keterangan |
| Etos Kerja (X1) | 0,602 | Tidak terjadi Heteroskedastisitas |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,045 |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,07 |

Sumber Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas menggunakkan uji gletser yang menunjukkan tidak ada p-value kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas terjadi dalam proses estimasi parameter model penduga. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heroskedastisitas dalam penelitian ini.

## Uji Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas daro heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik, sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untukk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel ebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil tabel di bawah ini:

Tabel IV.7 Hasil uji regresi linier berganda

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Unstandarized Coefficiens |
|   | B | Std. Error |
| (Constant) | 2,053 | 0,641 |
| Etos kerja | 0,200 | 0,057 |
| Disiplin kerja | 0,077 | 0,063 |
| Motivasi kerja | 0,632 | 0,066 |

Sumber data premier diolah 2022

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

Y = 2,053 + 0,200 X1 + 0,077 X2 + 0,632 X3 + e

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

Nilai konstanta sebesar 2,053 menunjukkan bahwa etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja konstan atau sama dengan nol maka produktivitas kerja karyawan PT Ambassador Garmindo Unit 2 meningkat sebesar 2,053.

Untuk variabel etos kerja (X1) koefisien regresi adalah positif (0,200), berarti berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan apabila nilai hitung dari variabel etos kerja ditingkatkan satu-satuannya dan variabel X2, X3 (disiplin kerja, motivasi kerja) tetap maka produktivitas kerja PT Ambassador Garmindo Unit 2 meningkat sebesar 0,200.

Untuk variabel disiplin kerja (X1) koefisien regresi adalah positif (0,077), berarti berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan apabila nilai hitung dari variabel etos kerja ditingkatkan satu-satuannya dan variabel X1, X3 (etos kerja, motivasi kerja) tetap maka produktivitas kerja PT Ambassador Garmindo Unit 2 meningkat sebesar 0,077.

Untuk variabel motivasi kerja (X1) koefisien regresi adalah positif (0,632), berarti berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan apabila nilai hitung dari variabel etos kerja ditingkatkan satu-satuannya dan variabel X1, X2 (Etos kerja, disiplin kerja) tetap maka produktivitas kerja PT Ambassador Garmindo Unit 2 meningkat sebesar 0,632.

## Uji Hipotesis

### Uji Koefisien Determinasi R2

Koefesien determinasi (R2) merupakan sebuah ukuran untuk menilai seberapa jauh kemampuan model variabel independen dalam menerangkan variasi nilai dependen. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sedangkan, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali,2016:98).

Berdasarkan hasil analisis data dengan program *SPSS Versi 25* pada komputer, maka diperoleh hasil analisis data dalam penelitian ini nilai koefisien dterminan sebagai berikut:

Tabel IV.8 Hasil uji koefisien determinasi

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R *Square* | *Adjusted* R *Square* | *Std. Eror of the Estimate* |
| 1 | 0,921 | 0,849 | 0,846 | 1,411 |

Sumber data premier diolah 2022

Berdasarkan hasil tabel, dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R2) dalam penelitian ini sebesar 0,846. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari etos kerja (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3) terhadap variabel dependent yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT Ambassador Garmindo Unit 2 sebesar 84,6%, dan sisanya 15,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### Uji F

Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Dari analisis data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.9 Hasil Uji F

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | F | Sig. |
| Regression | 311,901 | 0,000 |
| Residual |   |   |
| Total |   |   |

Sumber data premier diolah 2022

Adapun langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut:

* 1. Menentukan formulasi H0 dan Ha
		+ 1. H0 : b1 = b2 = b3 = 0; berarti tidak ada pengaruh antara etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ambassador Garmindo Unit 2.
			2. Ha : b1 ≠ b2 ≠ b3 ≠ 0; Berarti ada pengaruh antara etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT Ambassador Garmindo Unit 2.
	2. Tingkat signifikan (α) = 0,05

= α (k – 1 ; n – k)

= 0,05; (4 – 1 ; 171 – 4)

= 0,05; (3 ; 167)

= 2,66 (lihat lampiran uji F)

* 1. Kriteria pengujian

H0 ditolak karena, Fhitung ≥ Ftabel yaitu 311,901 > 2,66

H0 diterima apabila Fhitung < Ftabel yaitu 311,901 < 2,66

* 1. Perhitungan nilai F

Diketahui nilai Fhitung pada tabel diatas sebesar 311,901

* 1. Keputusan

Karena Fhitung ≥ Ftabel (311,901 > 2,66) dan nilai *Signifikan*, uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 , maka H0 ditolak, dapat disimpulkan Ha diterima, artinya ada pengaruh antar etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ambassador Garmindo Unit 2.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial besarnya pengaruh variabel etos kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel IV.11 Hasil Uji t

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | thitung | ttabel | sig. | Keterangan |
| Etos kerja | 3,512 | 1,974 | 0,001 | Dinyatakan Positif dan signifikan |
| Disiplin kerja | 1,225 | 1,974 | 0,222 | Dinyatakan Positif tetapi tidak signifikan |
| Motivasi kerja | 9,640 | 1,974 | 0,000 | Dinyatakan Positif dan signifikan |

Sumber data premier diolah 2022

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

* + - * 1. Uji pengaruh etos kerja (X1), terhadap produktivitas kerja (Y), dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

Menentukan Hipotesa

Ho : β = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara etos kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y)

Ha : β ≠ 0, artinya terdapat pengaruh antara etos kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y)

* + - 1. Tingkat signifikansi (0,05)

t tabel(α/2 ; n – k – 1)

t (0,05/2 ; 171– 3 – 1)

t (0,025;167) = 1,974

* + - 1. Kriteria pengujian

Ho diterima jika -1,974 ≤ thitung ≤ 1,974

Ho ditolak jika thitung < -1,974 atau thitung > 1,974

* + - 1. Menentukan nilai thitung

Diketahui nilai thitung pada tabel di atas sebesar 3,512.

1. Keputusan

Nilai thitung > ttabel (3,512 > 1,974) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ambassador Garmindo Unit 2.

b.Uji pengaruh disiplin kerja (X2), terhadap produktivitas kerja (Y), dengan langkah – langkah pengujian sebagai berikut:

Menentukan Hipotesa

Ho : β = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Ha : β ≠ 0, artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)

Tingkat signifikansi (0,05)

t tabel(α /2 ; n – k – 1)

t (0,05/2 ; 171– 3 – 1)

t (0,025;167) = 1,974

Kriteria pengujian

Ho diterima jika -1,974 ≤ thitung ≤ 1,974

Ho ditolak jika thitung < -1,974 atau thitung > 1,974

Menentukan nilai thitung

Diketahui nilai thitung pada tabel di atas sebesar 1,225.

Keputusan

Nilai thitung < ttabel (1,225 < 1,974) dan nilai signifikansi 0,222 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ambassador Garmindo Unit 2.

* 1. Uji pengaruh motivasi kerja (X3), terhadap produktivitas kerja (Y), dengan langkah – langkah pengujian sebagai berikut:

Menentukan Hipotesa

Ho : β = 0, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y)

Ha : β ≠ 0, artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y)

Tingkat signifikansi (0,05)

t tabel(α/2 ; n – k – 1)

t (0,05/2 ; 171– 3 – 1)

t (0,025;167) = 1,974

Kriteria pengujian

Ho diterima jika -1,974 ≤ thitung ≤ 1,974

Ho ditolak jika thitung < -1,974 atau thitung > 1,974

Menentukan nilai thitung

Diketahui nilai thitung pada tabel di atas sebesar 9,640.

Keputusan

Nilai thitung > ttabel (9,640 > 1,974) dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Ambassador Garmindo Unit 2.

## Pembahasan

* + - 1. Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ambassador Garmindo Unit 2.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh thitung > ttabel (3,512 > 1,974) dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Artinya etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini membuktikan semakin tinggi etos kerja maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saleh & Utomo bahwa etos kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dalam penelitian tersebut yang membuat variabel etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja pada diri karyawan dalam bekerja, kurangnya ketekunan dan tingkat keseriusan para karyawan dalam bekerja. Sedangkan dalam penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karena ditinjau dari semangat, tanggung jawab dan keseriusan saat bekerja yang ada pada setiap karyawan PT Ambassador Garmindo Unit 2. Semangat bekerja pada setiap karyawan dapat dilihat saat tidak tercapainya target produksi, apabila target produksi tidak dapat tercapai bagian produksi akan melakukan evaluasi apa yang menjadi masalah sehingga target produksi tidak dapat tercapai. Masalah dapat berasal dari internal perusahaan seperti terjadinya komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan anak buah. Selain faktor internal perusahaan terdapat juga faktor eksternal perusahaan seperti keterlambatan kedatangan bahan baku dan bahan pendukung dari buyer yang tidak dapat dipastikan keterlambatannya akan sampai kapan. Jika masalah tersebut berasal dari internal perusahaan maka akan segera dikomunikasikan dengan divisi yang terkait, namun apabila masalah tersebut berasal dari eksternal perusahaan akan dikomunikasikan dengan semua team agar mendapatkan solusi yang terbaik.

* + - 1. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ambassador Garmindo Unit 2.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh thitung < ttabel (1,225 < 1,974) dan nilai signifikansi0,222 > 0,05. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena disiplin kerja karyawan PT Ambassador Garmindo Unit 2 masih kurang. Melihat dari banyaknya masalah yang masih sering terjadi karena komunikasi yang kurang bagus, kurangnya kepedulian karyawan terhadap pekerjaan dan adanya penyimpangan pada prosedur kerja. Jika terjadi kesalahan dan penyimpangan pada prosedur kerja maka manajemen akan mengambil keputusan dengan menambah jam kerja atau lembur agar target produksi dapat tercapai walaupun dengan adanya masalah. Namun tidak semua karyawan PT Ambassador garmindo Unit 2 memiliki disiplin kerja yang tidak bagus, masih ada beberapa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik. Akan tetapi jika masih banyak karyawan yang tidak disiplin saat bekerja terntunya dapat merugikan perusahaan.

* + - 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ambassador Garmindo Unit 2.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh thitung > ttabel (9,640 > 1,974) dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini membuktikan semakin tinggi motivasi kerja maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laksmiari (2019) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

PT Ambassador Garmindo dalam hal ini sangat memperhatikan kesejahteraan setiap karyawannya, pernyataan tersebut dapat dilihat dari pemberian gaji yang selalu tepat waktu. Jika ada karyawan yang memiliki kinerja bagus dan dapat diandalkan maka karyawan tersebut akan mengikuti tes untuk kenaikan golongan. PT Ambassador Garmindo Unit 2 juga selalu memperhatikan keselamatan karyawan saat bekerja, maka dengan itu perusahaan selalu memberikan training mengenai K3 kepada setiap karyawan dan perusahaan setiap bulannya juga melakukan simulasi evakuasi pada saat terjadi kebakaran. Tidak hanya training mengenai K3 yang disampaikan, manajemen juga menyampaikan training mengenai standar kualitas yang dijadikan sebagai acuan pada perusahaan, mengingat untuk karyawan produksi harus memenuhi target produksi yang sudah ditetapkan, maka diberikan training untuk kualitas tersebut dengan tujuan agar setiap karyawan juga memperhatikan setiap barang yang dihasilkan sudah memenuhi standar kualitas perusahaan.