

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskriptif data yakni menjelaskan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat simpulan yang bersifat umum. PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah. PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah adalah salah satu perusahaan yang berdiri pada tahun 2012 yang berada di Lampung Tengah yang memproduksi beberapa jenis batu. PT. Hulu Batu Perkasa adalah perusahaan khususnya karyawan di bagian produksi. Dalam deskripsi ini peneliti akan menggambarkan responden yang menjadi sumber informasi penelitian, berikut karakteristik responden antara lain : jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dapat dilihat dari karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan yang ditunjukkan pada karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah yang berjumlah 41 karyawan.

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat dilihat pada table 4.1 sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	40	97,6
2	Perempuan	1	2,4
	<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa responden yang paling banyak didominasi laki-laki sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 97,56%.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui usia responden, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25-30	14	34,1
2	30-35	13	31,7
3	35-40	8	19,5
4	>40	6	14,6
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia bahwa responden yang paling banyak didominasi berusia **25-30 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 34,14%**.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui masa kerja responden, dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 – 1	5	12,2
2	2 – 3	19	46,3
3	3 – 5	13	31,7
4	>5	4	9,7
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja bahwa responden yang paling banyak didominasi oleh responden dengan masa kerja **2-3 tahun sebanyak 19 orang presentase sebesar 46.34%**

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui pendidikan terakhir responden, dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMP	17	41,5
2	SMA	18	43,9
3	Diploma	1	2,4
4	S1	5	12,2
<b>Total</b>		<b>41</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2022*

Dari tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan pendidikan bahwa responden yang paling banyak didominasi oleh pendidikan SMA sebanyak **18 orang dengan presentase sebesar 43,90%**.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan yang disebarkan kepada 41 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Variabel Beban Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	19	46,3	13	31,7	7	17,1	1	2,4	1	2,4
2	Butir 2	11	26,8	23	56,1	2	4,9	3	7,3	2	4,9
3	Butir 3	11	26,8	17	41,5	8	19,5	3	7,3	2	4,9
4	Butir 4	11	26,8	20	48,8	5	12,2	2	4,9	3	7,3
5	Butir 5	11	26,8	16	39,0	5	12,2	7	17,1	2	4,9
6	Butir 6	9	22,0	23	56,1	6	14,6	1	2,4	2	4,9

*Sumber : Data yang diolah, tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.5, mengenai hasil jawaban responden variabel Beban Kerja (X1) dapat diketahui bahwa jawaban yang paling banyak direspon menyatakan Sangat Setuju (SS) sebanyak 19 orang atau 46,3% responden yaitu pada butir ke-1 pada pernyataan “Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan hasil kerja tidak optimal”, sedangkan pernyataan yang paling banyak mendapat respon Sangat Tidak Setuju (STS) adalah pernyataan butir ke-4 yaitu sebesar 7,3% pada pernyataan “Dibutuhkan kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik”.

**Tabel 4.6**  
**Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	14	34,1	21	51,2	4	9,8	0	0	2	4,9
2	Butir 2	13	31,7	26	63,4	0	0	0	0	2	4,9
3	Butir 3	17	41,5	18	43,9	4	9,8	0	0	2	4,9
4	Butir 4	13	31,7	17	41,5	7	17,1	1	2,4	3	7,3
5	Butir 5	16	39,0	18	43,9	6	14,6	0	0	1	2,4
6	Butir 6	16	39,0	16	39,0	2	4,9	4	9,8	3	7,3

*Sumber : Data yang diolah, tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.6, mengenai hasil jawaban responden variabel Motivasi Kerja dapat diketahui bahwa jawaban yang paling banyak direspon menyatakan Sangat Setuju (SS) sebanyak 17 orang atau 41,5% responden yaitu pada butir ke-3 pada pernyataan “Adanya komunikasi yang kurang baik antar rekan kerja”, sedangkan pernyataan yang paling banyak mendapat respon Sangat Tidak Setuju (STS) adalah pernyataan butir ke-4 yaitu sebesar 12,2% yaitu pada pernyataan “Pimpinan kurang memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk memajukan perusahaan”.

**Tabel 4.7**  
**Variabel Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Butir 1	16	39,0	16	39,0	2	4,9	4	9,8	3	7,3
2	Butir 2	13	31,7	17	41,5	7	17,1	1	2,4	3	7,3
3	Butir 3	13	31,7	26	39,0	0	0	0	0	2	4,9
4	Butir 4	14	34,1	21	51,2	4	9,8	0	0	2	4,9
5	Butir 5	7	17,1	22	53,7	0	0	7	17,1	5	12,2
6	Butir 6	16	39,0	18	43,9	6	14,6	0	0	1	2,4
7	Butir 7	13	31,7	17	41,5	7	17,1	1	2,4	3	7,3
8	Butir 8	15	36,6	15	36,6	1	2,4	7	17,1	3	7,3

*Sumber : Data yang diolah, tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.7, mengenai hasil jawaban responden variabel Produktivitas dapat diketahui bahwa jawaban yang paling banyak direspon menyatakan Sangat Setuju (SS) sebanyak 16 orang atau 39,0% responden yaitu pada butir ke-6 pada pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sangat memperhatikan kualitas dan mutu dari pekerjaan yang dihasilkan”, sedangkan pernyataan yang mendapat respon Sangat Tidak Setuju (STS) adalah pernyataan butir ke-5 yaitu sebesar 12,2% yaitu pada pernyataan “Perusahaan memberikan potensi dan pengembangan diri”.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini yaitu apabila  $\text{sig} < 0,05$ , maka pernyataan dinyatakan valid dan apabila  $\text{sig} > 0,05$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 2	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 3	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 4	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 5	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 6	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Beban Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari nilai alpha, dimana semua nilai signifikansi (sig) paling kecil dari yaitu 0,05 dengan demikian seluruh pernyataan Beban Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X2)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 2	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 3	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 4	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 5	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 6	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari nilai alpha, dimana nilai semua nilai signifikan (sig) paling kecil dari yaitu 0,05, dengan demikian seluruh pernyataan Motivasi Kerja dinyatakan valid.



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 2	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 3	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 4	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 5	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 6	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 7	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid
Butir 8	0.000	0.05	Sig < 0.05	Valid

*Sumber : data diolah tahun 2022*

Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Produktivitas (Y) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang bersangkutan mengenai Produktivitas Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari nilai alpha, dimana nilai semua nilai signifikan (sig) paling kecil dari yaitu 0,05 dengan demikian seluruh pernyataan produktivitas dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 25. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kondisi	Kesimpulan
Beban Kerja	0.670	6	0,6000 -0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja	0.763	6	0,6000 -1,000	Tinggi
Produktivitas	0.777	8	0,6000 -0,7999	Tinggi

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,670 untuk variabel Beban Kerja, artinya tingkat reliabilitasnya tinggi. Nilai 0,763 untuk Motivasi Kerja, berarti tingkat reliabilitasnya sangat tinggi, dan nilai 0,777 untuk Produktivitas Kerja, berarti tingkat reliabilitasnya tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini merupakan pengujian data responden penelitian apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau sebaliknya. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data sampel dengan menggunakan uji statistik Non Parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, jika nilai Sig. (2-tailed) > Alpha 0,05, maka dengan kata lain data yang diperoleh dari sampel residual berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka data yang diperoleh dari sampel residual berdistribusi tidak normal. Berikut ini hasil uji normalitas pengolahan data menggunakan SPSS 25, hasil penelitiannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		41
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a</sup> ,	Std. Deviation	1.89679132
<sup>b</sup>		
Most	Absolute	.113
Extreme	Positive	.087
Differences	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.12 hasil dari output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,179	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,573	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,179 lebih besar dari 0,05, dengan demikian maka Sig > alpha maka Ho diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier .

2. Nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,573 lebih besar dari 0,05 dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai Variance Inflationfactor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,873	1.146	Bebas gejala Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,873	1.146	Bebas gejala Multikolinieritas

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel Beban kerja dan Motivasi Kerja lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 25 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R	R Square
.940 <sup>a</sup>	.883

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,940, artinya tingkat hubungan Beban Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinasi  $R^2$  (R Square) sebesar 0,883, artinya Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh Beban kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,833 atau 88,3%. Sedangkan sisanya sebesar 11,7% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 25 diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
1 Produktivitas	13.267
Beban_Kerja (X1)	.564
Motivasi Kerja (X2)	.554

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Tabel 4.16 diatas didapatkan nilai Coefficients adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y : Produktivitas
- a : Konstanta
- B<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> : Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : Beban Kerja
- X<sub>2</sub> : Motivasi Kerja
- et : Error Trem/unsur kesalahan

$$Y = 13.267 + 0.564 (X_1) + 0.554 (X_2) + et, \text{ artinya :}$$

**1. Koefisien Konstanta (Y)**

Nilai konstanta sebesar 13,267 yang berarti bahwa tanpa adanya Beban Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), maka besarnya Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah 13,267 satuan.

**2. Koefisien Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

Jika Beban Kerja (X<sub>1</sub>) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,564 satu satuan.

**3. Koefisien Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Jika Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,554 satu satuan.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	t-hitung	t-tabel	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja (X1) – Produktivitas (Y)	2,963	1,684	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak Ha diterima
Motivasi Kerja (X2) – Produktivitas (Y)	16,340	1,684	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak Ha diterima

#### 1. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Tabel 4.17 didapat perhitungan pada Beban Kerja (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,963 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=41-2=39$ ) adalah 1,684 jadi  $t_{hitung} (2,963) > t_{tabel} (1,684)$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) Pada PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Tabel 4.17 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar (16,340) sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=41-2=39$ ) adalah 1,684 jadi  $t_{hitung} (16,340) > t_{tabel} (1,684)$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) Pada PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah.



#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Simultan (F)**

Variabel	F-hitung	F-tabel	Kondisi	Keterangan
<i>Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas</i>	143,326	2,85	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber : Data diolah tahun 2022*

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k-1 yaitu jumlah variabel dikurang 1. Untuk derajat kebebasan digunakan n-k, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel= 41. Jadi derajat kebebasan pembilang 3-1= 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar 41-3 = 38 dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh Ftabel sebesar 2,85 dan fhitung 143,326.

Hasil analisis data, maka diperoleh Fhitung sebesar 143,326 sedangkan nilai Ftabel sebesar 2,85. Dengan demikian Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak, dan Ha diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu < 0,05 maka keputusannya juga Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pembahasan Beban Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Beban Kerja secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Beban Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah. Bahwasannya dengan perusahaan memberikan tugas atau pekerjaan kepada karyawannya yang tidak sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, dan juga penambahan tugas yang terlalu banyak sehingga karyawan merasa terbebani oleh target yang harus dipenuhi, hal tersebut tentu saja akan mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja yang dihasilkan. Jika Beban kerja diterapkan dengan baik maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan namun sebaliknya jika beban kerja tidak diterapkan dengan baik maka akan mengurangi dan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suleman dan Fitriyanti (2020) yang menjelaskan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Produktivitas Kerja.

### **4.6.2 Pembahasan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja secara parsial diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah.

Bahwasannya dengan minimnya penghargaan/reward yang diberikan perusahaan dan adanya komunikasi yang kurang baik dan serta tidak terjaminnya perlindungan kepada para karyawan. Hal tersebut tentu saja akan mengakibatkan kurangnya produktivitas kerja yang dihasilkan. Jika Pimpinan memberikan motivasi atau dorongan dengan baik maka akan semakin baik pula

produktivitas kerja karyawan namun sebaliknya jika Pimpinan tidak memperhatikan para karyawan maka akan mengurangi dan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nugrooho (2021) yang menjelaskan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar.

#### **4.6.3 Pembahasan Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan diperoleh nilai signifikansi variabel Beban Kerja dan Motivasi Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Hulu Batu Perkasa Lampung Tengah. Menurut Trisnawati dan Parwoto (2020), Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja bersangkutan.

Andjarwati (2021) Motivasi merupakan elemen yang penting untuk memperbaiki produktivitas kerja, setiap pelaku kerja perlu memiliki pengertian yang jelas tentang bagaimana motivasi berkaitan dengan kepuasan dan sistem penghargaan.

Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan.

Sehingga apabila Beban Kerja dan Motivasi Kerja diterapkan dengan baik maka akan semakin baik pula Produktivitas Kerja karyawan, namun sebaliknya jika Beban Kerja serta Motivasi Kerja tidak diterapkan dengan baik maka akan mengurangi dan menurunkan Produktivitas Kerja karyawan.