

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

PT Domus Jaya berlokasi di Jalan Raya Trans Sumatera KM 28 Pardasuka, Katibung, Lampung Selatan, Lampung, Indonesia telah berdiri sejak tahun 2010. Lokasi yang sangat cocok, karena berlokasi ini berada di daerah industri. PT Domus jaya telah memulai bisnis di bidang pengolahan Kelapa sawit sejak awal berdiri di tahun 2010. Proses produksi telah bersertifikat HACCP (*Hazard Analysis and Critical Control Points*), Halal dan Kosher. Perusahaan menggunakan standar PORAM (Palm Oil Refiners Association of Malaysia) untuk hasil produksi.

Visi Untuk menciptakan solusi untuk kehidupan yang lebih baik, lebih aman, dan lebih sehat bagi orang di mana pun. PT. Domus Jaya akan memenuhi kebutuhan konsumen dan membuat industri minyak nabati lebih sehat. Sedangkan Misi:

- Memproduksi minyak kelapa sawit yang berkualitas baik dipasok ke industri minyak lokal dan internasional.
- Mengembangkan, menerapkan, memverifikasi, memastikan, dan secara berkala meninjau standar global untuk produk.
- Terus meningkatkan sistem manajemen dengan terlibat dalam praktik berkelanjutan dan tata kelola yang baik.
- Mempertahankan pendekatan yang berfokus pada pelanggan untuk mengantisipasi kebutuhan pelanggan yang berharga dan memastikan bahwa produk yang dikirimkan kepada pelanggan tepat waktu sesuai dengan spesifikasi yang disyaratkan dan sesuai dengan biaya yang ditentukan.

4.1.2 Identitas Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden kepada karyawan PT Domus Jaya. Identitas responden terdiri atas jenis kelamin, divisi, usia, lama kerja, pendidikan.

Tabel 4.1
Identitas Responden

Identitas	Kategori	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin	Pria	56	77,8%
	Wanita	16	22,2%
	Total	72	100,0%
Usia	< 26 Tahun	37	51,4%
	27-36 Tahun	35	48,6%
	Total	72	100,0%
Lama Bekerja	< 2 Tahun	10	13,9%
	3-5 Tahun	41	56,9%
	> 5 Tahun	21	29,2%
	Total	72	100,0%
Pendidikan Terakhir	SMA	42	58,3%
	Diploma	4	5,6%
	S1	26	36,1%
	Total	72	100,0%

Sumber: data diolah, 2022

Dari tabel diatas dari 72 responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah pria sebanyak 56 responden (77,8%), dan sisanya adalah wanita sebanyak 16 responden (22,2%). Sedangkan berdasarkan usia terbanyak adalah kisaran usia < 26 tahun sebanyak 37 responden (51,4%), dan sisanya usia kisaran 27-36 tahun sebanyak 35 responden (48,6%). Sedangkan berdasarkan lama bekerja, responden yang bekerja paling banyak kisaran 3-5 tahun sebanyak 41 responden (56,9%), sisanya > 5 tahun sebanyak 21 responden (29,2%) dan < 2 tahun sebanyak 10 responden (13,9%). Sedangkan berdasarkan pendidikan, pendidikan terakhir yang paling banyak yaitu SMA sebanyak 42 responden (58,3%), sisanya Strata Satu sebanyak 26 responden (36,1%) dan Diploma sebanyak 4 responden (5,6%).

4.1.3 Gambaran Umum Variabel

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data jawaban karyawan PT Domus Jaya. Jawaban tersebut berdasarkan variabel penelitian yaitu produktivitas (Y), loyalitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2).

1. Jawaban Responden Variabel Produktivitas

Gambaran umum variabel produktivitas yang terdiri dari beberapa item antara lain.

Tabel 4.2
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Produktivitas

Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman	57	79%	15	21%	0	0%	0	0%	0	0%
Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	45	63%	27	38%	0	0%	0	0%	0	0%
Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	30	42%	42	58%	0	0%	0	0%	0	0%
Dalam melakukan pekerjaan saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	42	58%	30	42%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	34	47%	38	53%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.	37	51%	35	49%	0	0%	0	0%	0	0%
Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri	37	51%	35	49%	0	0%	0	0%	0	0%
Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan	53	74%	18	25%	1	1%	0	0%	0	0%
Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	34	47%	37	51%	1	1%	0	0%	0	0%
Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	31	43%	41	57%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	38	53%	34	47%	0	0%	0	0%	0	0%
Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standard yang telah ditentukan	37	51%	35	49%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: data diolah, 2023.

Berdasarkan temuan di lapangan dari hasil jawaban responden untuk variabel produktivitas (Y), diperoleh skor riil terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada item pernyataan nomor 3, yaitu *“Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan”*, yaitu dengan jumlah responden sebanyak 30 responden. Selain itu diperoleh skor riil tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada item pernyataan nomor nomor 1 tentang *“Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman”*, yaitu dengan jumlah responden sebanyak 57 responden.

2. Jawaban Responden Variabel Loyalitas Kerja

Gambaran umum variabel loyalitas kerja yang terdiri dari beberapa item antara lain:

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Loyalitas Kerja

Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	40	56%	32	44%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya senantiasa menaati jam kerja yang telah ditentukan	38	53%	34	47%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	44	61%	28	39%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya senantiasa menjaga segala fasilitas dan alat kerja yang saya gunakan	36	50%	36	50%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya dapat bekerja sama dengan rekan karyawan lain	30	42%	42	58%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya lebih memilih melakukan pekerjaan bersama-sama daripada melakukannya sendiri	39	54%	33	46%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya akan menjaga perusahaan dari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan	45	63%	27	38%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya akan selalu melindungi citra perusahaan di kalayakan umum	39	54%	33	46%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama karyawan	34	47%	34	47%	4	6%	0	0%	0	0%
Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya	30	42%	42	58%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati tanpa merasa dipaksa	45	63%	27	38%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya selalu bersemangat dan antusias saat melakukan pekerjaan	36	50%	36	50%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: data diolah, 2023.

Berdasarkan temuan di lapangan dari hasil jawaban responden untuk variabel loyalitas kerja (X1), diperoleh skor riil terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada item pernyataan nomor 5, *"Saya dapat bekerja sama dengan rekan karyawan lain"*, dan nomor 10, yaitu *"Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya"*, yaitu dengan jumlah responden sebanyak 30 responden. Selain itu diperoleh skor riil tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada item pernyataan nomor nomor 11 tentang *"Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan senang hati tanpa merasa dipaksa"* yaitu dengan jumlah responden sebanyak 45 responden.

3. Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Gambaran umum variabel disiplin kerja yang terdiri dari beberapa item antara lain:

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Pertanyaan	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya tidak pernah absen saat hari kerja, kecuali ada hal-hal yang bersifat emergency	51	71%	21	29%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	22	31%	50	69%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan	43	60%	28	39%	1	1%	0	0%	0	0%
Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti	33	46%	34	47%	5	7%	0	0%	0	0%
Saya berusaha untuk dapat meminimalkan resiko dalam menjalankan pekerjaan	44	61%	28	39%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan	35	49%	37	51%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya selalu menaati aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku	39	54%	33	46%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan	40	56%	32	44%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku	41	57%	30	42%	1	1%	0	0%	0	0%
Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan lancar sesuai peraturan	38	53%	34	47%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya dengan baik	46	64%	26	36%	0	0%	0	0%	0	0%
Saya selalu menghargai dan menghormati pendapat rekan kerja lain	43	60%	28	39%	1	1%	0	0%	0	0%

Sumber: data diolah, 2023.

Berdasarkan temuan di lapangan dari hasil jawaban responden untuk variabel disiplin kerja (X2), diperoleh skor riil terendah pada jawaban sangat setuju terdapat pada item pernyataan nomor 2, yaitu “*Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja*”, yaitu dengan jumlah responden sebanyak 22 responden. Selain itu diperoleh skor riil tertinggi pada jawaban sangat setuju terdapat pada item pernyataan nomor 1 tentang “*Saya tidak pernah absen saat hari kerja, kecuali ada hal-hal yang bersifat emergency*”, yaitu dengan jumlah responden sebanyak 51 responden.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Prasyarat Instrumen

Uji prasyarat instrumen terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas data, adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu pertanyaan kuesioner.

Tabel 4.5
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Produktivitas (Y)	Pertanyaan_Y.1	0,548	0,231	Valid
	Pertanyaan_Y.2	0,440	0,231	Valid
	Pertanyaan_Y.3	0,610	0,231	Valid
	Pertanyaan_Y.4	0,557	0,231	Valid
	Pertanyaan_Y.5	0,564	0,231	Valid
	Pertanyaan_Y.6	0,449	0,231	Valid
	Pertanyaan_Y.7	0,485	0,231	Valid
	Pertanyaan_Y.8	0,333	0,231	Valid
	Pertanyaan_Y.9	0,601	0,231	Valid
	Pertanyaan_Y.10	0,475	0,231	Valid
	Pertanyaan_Y.11	0,615	0,231	Valid
	Pertanyaan_Y.12	0,629	0,231	Valid
Loyalitas Kerja (X1)	Pertanyaan_X1.1	0,389	0,231	Valid
	Pertanyaan_X1.2	0,597	0,231	Valid
	Pertanyaan_X1.3	0,468	0,231	Valid
	Pertanyaan_X1.4	0,500	0,231	Valid
	Pertanyaan_X1.5	0,607	0,231	Valid
	Pertanyaan_X1.6	0,472	0,231	Valid
	Pertanyaan_X1.7	0,237	0,231	Valid

	Pertanyaan_X1.8	0,431	0,231	Valid
	Pertanyaan_X1.9	0,374	0,231	Valid
	Pertanyaan_X1.10	0,576	0,231	Valid
	Pertanyaan_X1.11	0,290	0,231	Valid
	Pertanyaan_X1.12	0,489	0,231	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Pertanyaan_X2.1	0,375	0,231	Valid
	Pertanyaan_X2.2	0,293	0,231	Valid
	Pertanyaan_X2.3	0,608	0,231	Valid
	Pertanyaan_X2.4	0,338	0,231	Valid
	Pertanyaan_X2.5	0,407	0,231	Valid
	Pertanyaan_X2.6	0,298	0,231	Valid
	Pertanyaan_X2.7	0,578	0,231	Valid
	Pertanyaan_X2.8	0,347	0,231	Valid
	Pertanyaan_X2.9	0,525	0,231	Valid
	Pertanyaan_X2.10	0,335	0,231	Valid
	Pertanyaan_X2.11	0,659	0,231	Valid
	Pertanyaan_X2.12	0,588	0,231	Valid

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan variabel independen dan variabel dependen adalah valid, karena rhitung pada setiap pernyataan lebih besar dari pada rtabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Produktivitas	0,762	> 0,600	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,644	> 0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,632	> 0,600	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel independen dan variabel dependen di atas 0,600. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam instrumen adalah reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Pengujian asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Suatu penelitian yang menggunakan model regresi membutuhkan uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.7
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,52305404
	Absolute	,115
Most Extreme Differences	Positive	,066
	Negative	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,979
Asymp. Sig. (2-tailed)		,294

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji diatas, diketahui bahwa *kolmogorov-smirnov* adalah 0,979 dengan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,294. Nilai tersebut berada di atas 0,05, sehingga dinyatakan bahwa data pada model regresi terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Loyalitas Kerja	,507	1,972
Disiplin Kerja	,507	1,972

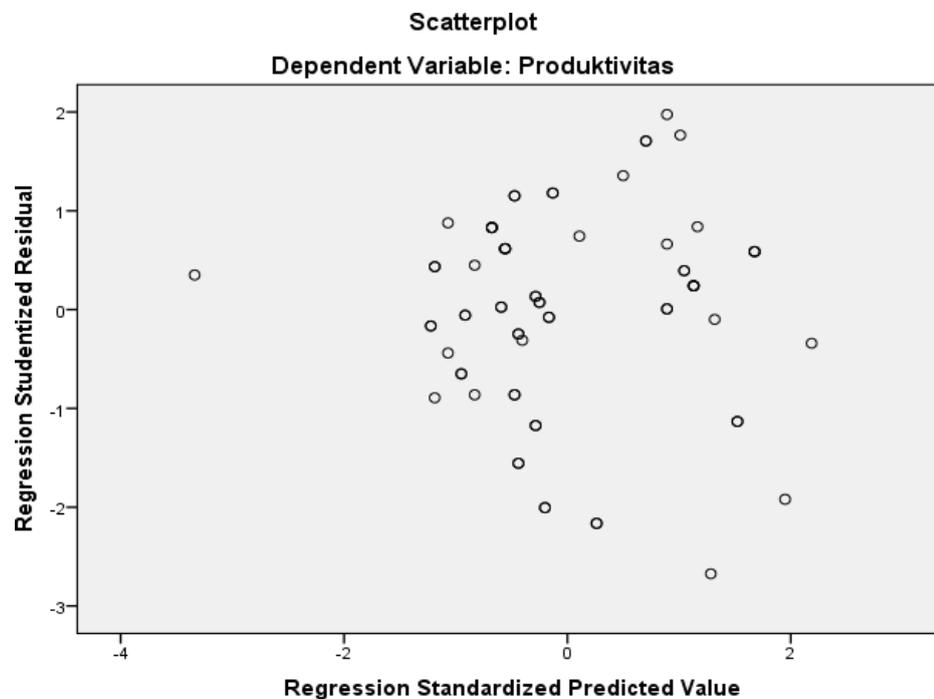
a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data diolah, 2023

Dari hasil uji diatas, menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF berada sekitar 1 sampai 10, demikian juga hasil nilai tolerance mendekati 1 atau di atas 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan juga model regresi tersebut bebas multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

4.2.3 Uji Regresi Linier Berganda

Setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,348	3,960		-,846	,401
1 Loyalitas Kerja	,323	,094	,285	3,445	,001
Disiplin Kerja	,741	,095	,648	7,831	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas, yaitu merupakan hasil regresi berganda, persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,348 + 0,323X_1 + 0,741X_2 + e$$

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Loyalitas Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

Interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -3,348 menunjukkan bahwa loyalitas kerja dan disiplin kerja dinyatakan konstan maka produktivitas kerja menurun sebesar -3,348.

2. Koefisien regresi pada variabel loyalitas kerja menunjukkan sebesar 0,323 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat loyalitas kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka produktivitas akan naik sebesar 0,323.
3. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja menunjukkan sebesar 0,741 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat disiplin kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka produktivitas akan naik sebesar 0,741.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual.

Tabel 4.10
Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,348	3,960		-,846	,401
1 Loyalitas Kerja	,323	,094	,285	3,445	,001
Disiplin Kerja	,741	,095	,648	7,831	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data diolah, 2023

Sebelum membandingkan, peneliti melakukan perhitungan nilai t tabel, dengan $\alpha = 0,05$, jumlah sampel (n) = 72, jumlah variabel (k) = 2, dan *degree of freedom* (df) = $n - k = 72 - 2 = 70$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,994. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel loyalitas kerja (X1) menunjukkan nilai dari thitung sebesar $3,445 > 1,994$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,001 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, variabel independen loyalitas kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen produktivitas (Y).
2. Variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai dari thitung sebesar $8,931 > 1,994$ dan untuk nilai signifikansinya diperoleh $0,000 < 0,05$, dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, variabel independen disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen produktivitas (Y).

2. Uji Simultan F

Uji F dalam model ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11
Uji Simultan F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	522,955	2	261,477	109,545	,000 ^b
1 Residual	164,698	69	2,387		
Total	687,653	71			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil dari Fhitung sebesar 109,545 serta nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka dapat diperoleh Ftabel sebesar 3,980, jadi Fhitung $109,545 > 3,980$ dan nilai signifikansinya (Sig) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, variabel independen loyalitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar varian dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 4.12
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,872 ^a	,760	,754	1,54497	2,316

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Loyalitas Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: data diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari perolehan variasi antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat dari perolehan dari R Square yang menunjukkan nilai sebesar 0,760 atau 76,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara variabel independen loyalitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen produktivitas (Y) adalah sebesar 76,0%, sedangkan sisanya diperoleh $100 - 76,0\% = 24,0\%$ artinya 24,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari persamaan regresi penelitian ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dari hasil jawaban responden untuk variabel loyalitas kerja (X1), diperoleh skor riil terendah yaitu pada item pernyataan nomor 10, yaitu "Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya", dengan skor riil sebesar 198. Selain pernyataan yang merupakan kelemahan, terdapat juga pernyataan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pernyataan lainnya dan perlu dipertahankan serta ditingkatkan, yaitu pada pernyataan nomor 7 tentang "Saya akan menjaga

perusahaan dari hal-hal yang dapat merugikan perusahaan”, mendapatkan skor riil sebesar 209.

Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasinya. Menurut Wan (2019), loyalitas kerja adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh. Pentingnya loyalitas kerja yang pertama yaitu dapat mendorong produktivitas. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas yang tinggi akan membantu perusahaan untuk terus tumbuh. Hal ini akan membuat karyawan selalu siap dan mampu bekerja lebih keras, serta mereka akan menyarankan hal-hal agar bisa memperbaiki lingkungan kerja untuk jadi lebih baik. Tentunya hal tersebut akan menjadi contoh bagi karyawan lainnya, sehingga semua karyawan dalam perusahaan dapat bekerja lebih produktif (Julianti, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Julianti (2022) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Syaputra (2017) yang menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Tirta Siak Pekanbaru.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dari hasil jawaban responden untuk variabel disiplin kerja (X2), diperoleh skor riil terendah yaitu pada item pernyataan nomor 2, yaitu “Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja”, dengan skor riil sebesar 198. Selain pernyataan yang merupakan kelemahan, terdapat juga pernyataan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pernyataan lainnya dan perlu dipertahankan serta ditingkatkan, yaitu pada

pernyataan nomor 1 tentang “Saya tidak pernah absen saat hari kerja, kecuali ada hal-hal yang bersifat emergency”, mendapatkan skor riil sebesar 213.

Disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi. Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry dan Mardika, 2020). Secara teoritik dan berbagai fakta empiris menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa seseorang yang memiliki disiplin yang tinggi maka ia akan memiliki produktivitas yang tinggi pula (Agustini, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Rokaesih (2017) yang menunjukkan bahwa bahwa disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Irwan dan Shafenti (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai

4.3.3 Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa loyalitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dari hasil jawaban responden untuk variabel produktivitas (Y), diperoleh skor riil terendah yaitu pada item pernyataan nomor 3, yaitu “*Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan*”, dengan skor riil sebesar 200. Selain pernyataan yang merupakan kelemahan, terdapat juga pernyataan yang lebih tinggi dibandingkan dengan

pernyataan lainnya dan perlu dipertahankan serta ditingkatkan, yaitu pada pernyataan nomor 1 tentang “*Saya mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman*”, mendapatkan skor riil sebesar 216.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Produktivitas menggambarkan mutu pekerjaan karyawan, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas karyawan dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat disiplin kerja dan loyalitas karyawannya (Julianti, 2022). menurut Daft (2017) Produktivitas adalah hasil barang dan jasa organisasi yang dibagi dengan masukan organisasi. Kemudian dijelaskan pula oleh Wibowo, (2017) Produktivitas adalah hubungan antara pengeluaran dengan masukan yang diperlukan.

Loyalitas kerja menurut Pandey dan Khare (2017), adalah karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai menawarkan peluang untuk belajar, tumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi. Tohardi (2019) mengartikan disiplin sebagai alat penggerak pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang wajib ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Tanpa disiplin sulit untuk mencapai hasil yang optimal. Adanya disiplin kerja akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk lebih semangat dan gairah kerja agar meningkatkan kualitas SDM.

Penelitian yang dilakukan oleh Rokaesih (2017) yang menunjukkan bahwa bahwa variabel loyalitas dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Julianti (2022) yang menyatakan bahwa loyalitas dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Hasta Ayu Nusantara di masapandemi.