

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

##### 4.1.1 Deskripsi karakteristik Responden

###### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai guru berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki – Laki	44
Perempuan	13
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa yang jumlah laki-laki memiliki jumlah 44 orang.

###### 2. Umur Responden

Gambaran umum mengenai guru berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>
20 – 25 Tahun	28
26 - 30 Tahun	23
31 – 35 Tahun	4
>36	2
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa umur karyawan yang paling dominan adalah responden dengan umur 20 – 25 tahun sebanyak 28 orang

### **3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frequency</b>
SMA	49
D3	5
S1	3
Total	57

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pendidikan karyawan yang paling dominan adalah SMA sebanyak 49 orang

#### **4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden**

Hasil jawaban tentang variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja yang disebarkan kepada 57 responden adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	14	24.6	21	36.8	18	31.6	4	7.0	0	0
2	Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	11	19.3	24	42.1	19	33.3	3	6.3	0	0
3	Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	16	28.1	21	36.8	16	28.1	4	7.0	0	0
4	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya	14	24.6	24	42.1	17	29.8	2	3.5	0	0
5	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan	14	24.6	21	36.8	28	31.6	4	7.0	0	0
6	Kesesuaian balas jasa yang diterima dengan lama bekerja	11	19.3	26	45.6	19	33.3	1	1.8	0	0
7	Keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada perusahaan	13	22.8	22	38.6	18	31.6	4	7.0	0	0
8	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para karyawan	13	22.8	25	43.9	17	29.8	2	3.5	0	0
9	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan karyawan	12	21.1	27	47.4	15	26.3	3	5.3	0	0
10	Sanksi hukuman yang	12	21.1	27	47.7	15	26.3	3	5.3	0	0

	diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar										
11	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan	13	22.8	24	42.1	18	31.6	2	3.5	0	0
12	Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan baik	11	19.3	26	45.6	18	31.6	2	3.5	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Disiplin Kerja adalah pernyataan 3, dengan pernyataan “Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden (28.1). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 2 dengan pernyataan “Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (19.3%).

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pencahayaan diruang kerja mampu membuat karyawan nyaman bekerja	8	14.0	28	47.4	20	35.1	2	3.5	0	0
2	Cahaya yang masuk diruang kerja tidak terlalu mengganggu proses	12	21.1	24	42.1	18	31.6	3	5.3	0	0

	bekerja										
3	Sirkulasi udara sudah membuat karyawan nyaman dalam bekerja	9	15.8	21	36.8	20	35.1	7	12.3	0	0
4	Udara yang masuk dalam ruangan kerja tidak tercampur bau limbah	14	24.6	24	42.1	17	29.8	2	3.5	0	0
5	Suara yang dihasilkan mesin pabrik tidak mengganggu karyawan dalam bekerja	14	24.6	21	36.8	18	31.6	4	7.0	0	0
6	Pemilihan warna ruangan membuat karyawan nyaman dalam bekerja	11	19.3	26	45.6	19	33.3	1	1.8	0	0
7	Suhu didalam ruangan kerja tidak mengganggu karyawan dalam bekerja	10	17.5	24	42.1	19	33.3	4	7.0	0	0
8	Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya	8	14.0	24	42.1	22	38.6	3	5.3	0	0
9	Karyawan memiliki hubungan yang baik satu sama lain	9	15.8	24	42.1	22	38.6	2	3.5	0	0
10	Terdapat komunikasi yang baik karyawan dengan atasan	8	14.0	21	36.8	21	36.8	7	12.3	0	0
11	Karyawan diberikan kesempatan untuk	8	14.0	21	36.8	23	40.4	5	8.8	0	0

	memilik posisi yang baik diperusahaan										
12	Karyawan diberikan jaminan keamanan oleh perusahaan	8	14.0	27	47.4	20	35.1	2	3.5	0	0

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Lingkungan Kerja adalah pernyataan 4, dengan pernyataan “Udara yang masuk dalam ruangan kerja tidak tercampur bau limbah.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden (24.6%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 8 dengan pernyataan “Fasilitas yang diberikan perusahaan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden (14.0%).

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	8	14.0	27	47.7	20	35.1	2	3.5	0	0
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya melebihi target yang diberikan	1	21.1	24	42.1	18	31.6	3	5.3	0	0
3	Karyawan dapat	9	15.8	21	36.8	20	35.1	7	12.3	0	0

	menyesaikan tugas baru yang diberikan perusahaan										
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas baru yang melebihi target yang ditetapkan	7	12.3	26	45.6	21	36.8	3	5.3	0	0
5	Pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan standar yang ditetapkan	11	19.3	24	42.1	20	35.1	2	3.5	0	0
6	Hasil pekerjaan yang dihasilkan memiliki mutu yang baik	14	24.5	21	36.8	18	31.6	4	7.0	0	0
7	Hasil pekerjaan yang dihasilkan melebihi standar yang telah ditetapkan	11	19.3	22	38.6	20	35.1	4	7.0	0	0
8	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu yang lebih baik dari standar perusahaan	14	24.6	21	36.8	18	31.6	4	7.0	0	0
9	Pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan tepat waktu	12	21.1	21	36.8	20	35.1	4	7.0	0	0
10	Karyawan mampu menyelesaikan tugasnya lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	8	14.0	26	45.6	22	38.6	1	1.8	0	0
11	Karyawan mampu meminimalisir waktu	12	21.1	27	47.4	16	28.1	2	3.5	0	0

	dalam menyelesaikan pekerjaan										
12	Waktu penyelesaian pekerjaan dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan	13	24.6	21	36.8	18	31.5	4	7.0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel Produktivitas Kerja adalah pernyataan 12 dengan pernyataan “Waktu penyelesaian pekerjaan dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden (24.6%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 4 dengan pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan tugas baru yang melebihi target yang ditetapkan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden (12.3%).

## 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 realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka tidak valid.



**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,683	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,645	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,811	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,599	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,683	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,645	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,753	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,443	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,645	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,753	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,720	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,443	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai disiplin kerja. Dimana nilai  $r_{hitung}$  tertinggi pada butir 7 sebesar 0,753 dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  terendah pada butir 12 sebesar 0,443. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,862	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,603	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,588	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,816	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,786	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,760	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,653	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,646	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,637	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,807	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,760	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,862	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja. Dimana nilai  $r_{hitung}$  tertinggi pada butir 1 sebesar 0,862 dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  terendah pada butir 3 sebesar 0,588. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,786	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,574	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,673	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,766	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,642	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,767	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,463	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,767	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,620	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,518	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0,475	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0,767	0,266	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Produktivitas Kerja. Didapat hasil pada uji validitas disimpulkan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.266). Dimana nilai  $r_{hitung}$  tertinggi pada butir 1 sebesar 0,786 dan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  terendah pada butir 7 sebesar 0,463. Dengan demikian semua item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ .

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10 Daftar Interpretasi Koefisien**

Koefisien <i>r</i>	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber : Sugiyono (2005, p.110)*

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien cronbach's alpha	Koefisien r	0. Simpulan
Disiplin Kerja	0.906	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	0.916	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0.874	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0.906 untuk Disiplin Kerja (X1) dengan tingkat reliable sangat 0.916 untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan tingkat sangat tinggi, dan 0.874 untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan Uji Non Parametik *One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test*, dirumuskan dengan hipotesis :

Rumus Hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila  $Sig < 0,025$  maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal)

Apabila  $Sig > 0,025$  maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

Dari rumus hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan maka dibawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja	0,675	0,05	Sig > 0,05	Normal
Lingkungan Kerja	0.906	0,05	Sig > 0,05	Normal
Produktivitas Kerja	0.529	0,05	Sig > 0,05	Normal

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov dengan tingkat signifikan diperoleh 0.675 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Lingkungan Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh 0.906 > 0,05 maka berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data 0.529 > 0,05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.3 Hasil Uji Linieritas

**Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F	Alpha	Keterangan
X1	1.422	0.05	Linier
X2	0.724	0.05	Linier

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

1. Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima

### Variabel X1 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from liniarity* nilai Fhitung = 1.422 < Ftabel yaitu 3.16. Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

### Variabel X2 terhadap Y

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from liniarity* nilai Fhitung = 0.724 < Ftabel yaitu 3.16. Dengan demikian Fhitung < Ftabel, maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

## 4.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta dari persamaan regresi

b1 = Koefisien regresi dari variabel X1 (Disiplin Kerja )

b2 = Koefisien regresi dari variabel X2 (Lingkungan Kerja )

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

**Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi**

Model	B
(Constant)	-1,223
Kompensasi Finansial	,45
Lingkungan Kerja	,629

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = -1.223 + 0.405 (X1) + 0.629(X2)$$

- Koefisien konstanta (Y)
  - Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah Produktivitas Kerja tetap sebesar **1.223** dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.
- Koefisien X1
  - Setiap penambahan 1 satuan variabel ( $X_1$ ) maka (Y) akan bertambah sebesar **0.405** satuan.
- Koefisien (X2)
  - Setiap penambahan 1 satuan variabel ( $X_2$ ) maka (Y) akan bertambah sebesar **0.629** satuan.
- Berdasarkan hasil nilai beta maka diketahui besar pengaruh (X1) terhadap (Y) adalah sebesar 0,358.
- Berdasarkan hasil nilai beta maka diketahui besar pengaruh (X2) terhadap (Y) adalah sebesar 0,639.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Model Summary**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 <sup>a</sup>	,689	,678	3,062

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Dari tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0.689 (68,9%) Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dan sisanya 30.1% dipengaruhi oleh

faktor atau variabel lainnya. Sedangkan hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,830 (83%).

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Ho : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas PT. Citra Putera Utama Pringsewu

Ha : Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas PT. Citra Putera Utama Pringsewu

Kriteria pengujian hipotesis :

- jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

**Tabel 4.16 Hasil Uji F**

Variabel	F hitung	Keterangan	F tabel
X1,X2 terhadap Y	59.887	F hitung > F tabel	3.17

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $k - 1 = 3$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $n-k= 57-3=54$  sehingga diperoleh F tabel sebesar 3.17 dan F hitung 58.887.



Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 58.887 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) sebesar 3.17. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

#### 4.5.2 Hasil Uji t

##### 1. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

$H_0$  = Disiplin Kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja(Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu

$H_a$  = Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji t Disiplin Kerja**

Variabel	t hitung	Keterangan	t tabel
X1 terhadap Y	5.161	t hitung > t tabel	1.673

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada Disiplin Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 5.161 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=57-2=55$ ) adalah 1.673 jadi t hitung (5.161) > t tabel (1.673), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga di simpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

$H_0$  = Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu

$H_a$  = Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu

di Kriteria pengujian dilakukan dengan :

- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Uji t Lingkungan Kerja**

Variabel	t hitung	Keterangan	t tabel
X2 terhadap Y	8.646	t hitung > t tabel	1.673

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada variable Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar 8.646 sedangkan nilai t tabel dengan dk ( $dk=57-2=55$ ) adalah 1.673 jadi t hitung ( $8.646 > t$  tabel ( $1.673$ )), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) PT. Citra Putera Utama Pringsewu.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dalam setiap

usaha baik usaha perorangan, usaha segolongan warga negara maupun masyarakat selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan walaupun motivasi kerja pendorong peningkatan produktivitas kerja berbeda-beda antar perusahaan tersebut. Brahmasari dan Suprayetno (2009:128) mengatakan bahwa kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik. Menurut T.Hani Handoko dalam A. Khairul Hakim (2011) produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam setiap usaha baik usaha perorangan, usaha segolongan warga negara maupun masyarakat selalu ada kecenderungan untuk meningkatkan produktivitas karyawan walaupun motivasi kerja pendorong peningkatan produktivitas kerja berbeda-beda antar perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Muhammad Sudwiyatmoko (2014) yang menjelaskan terdapat pengaruh disiplin kerja fisik dan non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan..

#### **4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Hal ini didukung oleh koefisien regresi sebesar sebesar 0.406. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengingat anggota perusahaan agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. kedisiplinan merupakan operatif

MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya kedisiplinan karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian kedisiplinan yang baik sangat diharapkan oleh perusahaan, agar dapat meningkatkan produktivitas yang diharapkan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016, p.193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota perusahaan agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Abdul Rahman (2017) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya dampak yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Hal ini didukung oleh koefisien regresi sebesar 0.629. Sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan). Oleh karena

itu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti (2010,p.1) . Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fathurrozy (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.