

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari berjumlah 46 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	37	80%
Perempuan	9	20%
Jumlah	46	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 37 atau 80%. (Lampiran 3)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20 - 20 tahun	10	22%
31 - 40 tahun	21	46%
41 - 50 tahun	15	33%
Total	46	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 31-40 tahun, artinya karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 21 orang atau 46%. (Lampiran 4)

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang disebarkan kepada 46 responden adalah :

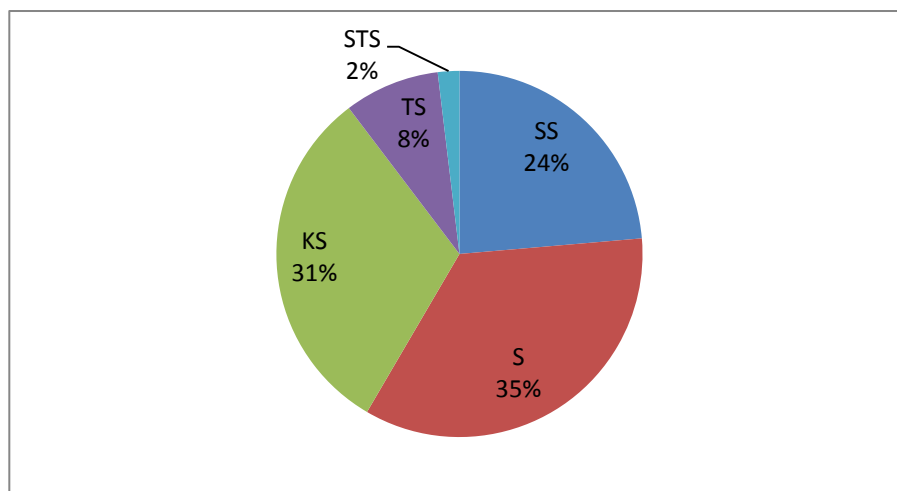
Tabel 4.3 Hasil Jawaban responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan tidak dibeda bedakan dengan karyawan lainnya dalam bekerja	14	30,4	10	21,7	17	37,0	1	2,2	4	8,7
2	Perusahaan selalu memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	10	21,7	13	28,3	15	32,6	5	10,9	3	6,5
3	Karyawan selalu bekerja totalitas	11	23,9	18	39,1	13	28,3	4	8,7	0	0,0
4	Karyawan tidak mengharapkan imbalan lebih	22	47,8	12	26,1	6	13,0	6	13,0	0	0,0

5	Karyawan selalu memiliki ide untuk menyelesaikan masalah	7	15,2	16	34,8	19	41,3	4	8,7	0	0,0
6	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi	7	15,2	20	43,5	14	30,4	5	10,9	0	0,0
7	Karyawan selalu berusaha bekerja dengan baik mulai dari awal hingga akhir	9	19,6	17	37,0	16	34,8	4	8,7	0	0,0
8	Karyawan tidak menyerah bila mendapatkan teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi kerja	7	15,2	22	47,8	15	32,6	2	4,3	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon adalah pernyataan nomor 4 dengan jumlah responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (47,8%) setuju , kurang setuju. Tidak setuju dan sangat tidak setuju .adapun pernyataan paling sedikit direspon adalah pernyataan nomor 5 dengan jumlah responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,2%) setuju , kurang setuju. Tidak setuju dan sangat tidak setuju. (Lampiran 5)



Gambar 4.1 Rata-Rata Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi kerja (X1)

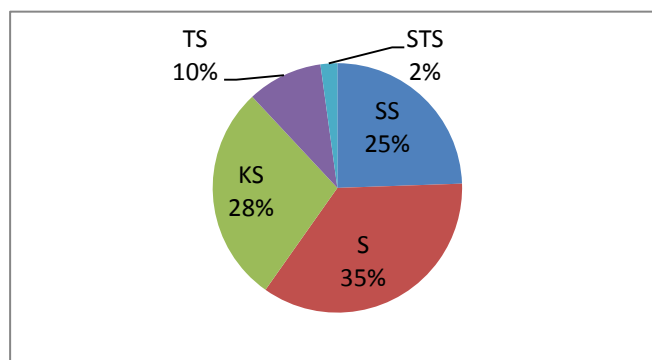
Berdasarkan grafik 4.1 rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebesar 24%, yang menjawab setuju sebesar 35%, yang menjawab kurang setuju 31%, yang menjawab tidak setuju sebesar 8% dan menjawab sangat tidak setuju sebesar 2%.

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Semua karyawan selalu mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan	15	32,6	10	21,7	15	32,6	1	2,2	5	10,9
2	Perusahaan memberikan sanksi tegas bagi yang melanggar aturan	11	23,9	15	32,6	12	26,1	5	10,9	3	6,5
3	Setiap karyawan wajib hadir ke kantor dan pulang tepat waktu	11	23,9	19	41,3	12	26,1	4	8,7	0	0,0
4	Karyawan selalu menggunakan jam operasi untuk menyelesaikan pekerjaan	22	47,8	11	23,9	6	13,0	7	15,2	0	0,0
5	Pekerjaan dilakukan dengan perhitungan dan ketelitian yang tinggi	6	13,0	17	37,0	18	39,1	5	10,9	0	0,0
6	Karyawan mempunyai tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaannya	7	15,2	20	43,5	14	30,4	5	10,9	0	0,0
7	Tingkat absensi sangat rendah	9	19,6	21	45,7	12	26,1	4	8,7	0	0,0
8	Karyawan mentaati jam kerja atau tidak keluar kantor pada saat jam kerja	9	19,6	17	37,0	15	32,6	5	10,9	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon adalah pernyataan nomor 4 dengan jumlah responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (47,8%) setuju , kurang setuju. Tidak setuju dan sangat tidak setuju adapun pernyataan paling sedikit direspon adalah pernyataan nomor 5 dengan jumlah responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (13,0%) setuju , kurang setuju. Tidak setuju dan sangat tidak setuju. (Lampiran 5)



Gambar 4.2 Rata-Rata Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan grafik 4.2 rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebesar 25%, yang menjawab setuju sebesar 35%, yang menjawab kurang setuju 28%, yang menjawab tidak setuju sebesar 10% dan menjawab sangat tidak setuju sebesar 2%.

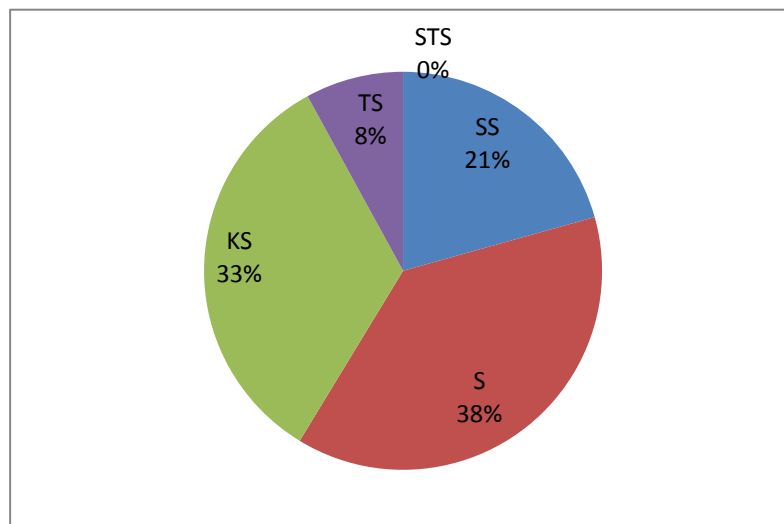
Tabel 4 5 Hasil Jawaban responden variable Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Prosedur kerja perusahaan mudah dimengerti	9	19,6	16	34,8	17	37,0	4	8,7	0	0,0
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar	7	15,2	21	45,7	15	32,6	3	6,5	0	0,0
3	Banyaknya pekerjaan dapat selesai sesuai dengan target	10	21,7	19	41,3	13	28,3	4	8,7	0	0,0

4	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	11	23,9	15	32,6	16	34,8	4	8,7	0	0,0
5	Waktu menyelesaikan tugas dapat dilaksanakan dengan tepat perusahaan	9	19,6	19	41,3	17	37,0	1	2,2	0	0,0
6	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	11	23,9	15	32,6	14	30,4	6	13,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak di respon adalah pernyataan nomor 4 dengan jumlah responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23,9%) setuju , kurang setuju. Tidak setuju dan sangat tidak setuju .adapun pernyataan paling sedikit direspon adalah pernyataan nomor 2 dengan jumlah responden yang mengatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (15,2%) setuju , kurang setuju. Tidak setuju dan sangat tidak setuju. (Lampiran 5)



Gambar 4.3 Rata-Rata Jawaban Kuesioner Variabel Produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan grafik 4.3 rata-rata jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21%, yang menjawab setuju sebesar 38%, yang menjawab kurang setuju 33%, yang menjawab tidak setuju sebesar 8% dan menjawab sangat tidak setuju sebesar 0%.

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. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20.0*.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.001	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,008	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha dimana nilai sig paling tinggi yaitu 0,008 dan paling rendah 0,000. dengan demikian seluruh item motivasi kerja dinyatakan valid. (Lampiran 6).

Tabel 4.7 Hasil uji Validitas Kuesioner Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.000	0.05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid

Butir 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,004	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel disiplin kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha dimana nilai sig paling tinggi yaitu 0,004 dan paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 6)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig < alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai produktivitas kerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai Sig < alpha. dimana nilai sig paling rendah 0,000. Dengan demikian seluruh item pertanyaan produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid. (Lampiran 6)

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 20.0* hasil

uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Daftar Interpretasi r

Interval Koefisien	Interprestasi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,800	Tinggi
0,400 – 0,600	Sedang
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Menurut Drs.Prof. Sugiyono (2011, p.184)

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Motivasi kerja	0,829	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja	0,865	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Produktivitas kerja	0,787	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,829 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,865 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,840 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. (Lampiran 7)

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

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

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan	0,495	0,05	Sig>Alpha	Linier
Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan	0,869	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,495 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,869 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 8)

4.3.2 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 20.0*.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi kerja	0,218	4,593	Bebas gejala multikolieneritas
Disiplin Kerja	0,218	4,593	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari

ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9)

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	5,787
Motivasi kerja	0,190
Disiplin Kerja	0,367

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.0* Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 5,787 + 0,190 X1 + 0,367 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Produktivitas kerja Karyawan sebesar 5,787 satu satuan jika jumlah variabel Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Motivasi kerja (X1)

Jika jumlah Motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka Produktivitas kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,190 satu satuan.

c. Koefisien Disiplin Kerja (X2)

Jika jumlah Disiplin Kerja naik satu satuan maka Produktivitas kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,367 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,367.

Tabel 4.14 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquares (koefisien determinasi)
Motivasi kerja dan Disiplin Kerja	0,739 ^a	0,546

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,546 artinya variabel motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) mempengaruhi produktivitas kerja (Y) sebesar 54,6% dan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan produktivitas kerja karyawan (Y) adalah positif artinya jika motivasi kerja (X1) disiplin kerja (X2) naik maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 10)

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Motivasi kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	6,489	1,680	t _{hitung} >t _{tabel}	Ho ditolak
Disiplin Kerja	0,00	0,05	Sig<alpha	7,082	1,680	t _{hitung} >t _{tabel}	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

1. Pengaruh Motivasi kerja (X₁) terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Motivasi kerja (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,489 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk = n - k = 46 - 2 = 44$) adalah 2,015 jadi $t_{hitung} (6,489) > t_{tabel} (1,680)$ dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa motivasi kerja (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari. (Lampiran 10)

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Produktivitas kerja Karyawan(Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variable Motivasi (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,082 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk = 46 - 2 = 44$) adalah 2,015 jadi $t_{hitung} (7,082) > t_{tabel} (1,680)$ dan nilai sig (0,00) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari. (Lampiran 10)

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 4.16 Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi kerja dan Disiplin Kerja	25,854	4,07	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Motivasi kerja (X₁), dan disiplin kerja (X₂) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k - 1 yaitu jumlah variabel dikurangi 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 = 46. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $46 - 3 = 43$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 4,07 dan f_{hitung} 25,854.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 25,854 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 4,07. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari. (Lampiran 10)

4.6 Pembahasan

1.6.1 Pembahasan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari. Hal ini didukung oleh nilai t hitung produktivitas kerja karyawan sebesar 6,489. Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari. Hal ini didukung oleh beberapa para ahli diantaranya Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan kebutuhan perusahaan.

1.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit

Rejosari. Hal ini didukung oleh nilai t hitung produktivitas kerja karyawan sebesar 7,082. Hal ini juga di dukung oleh teori Hasibuan (2016) kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dilihat dari selalu hadir tepat waktu, menaati ketentuan jam kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan siap menerima sanksi bila melanggar, maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan teori Mills & Goos dalam I Putu Agus Eka Cahyantara dan Made Subudi (2015) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka akan mempercepat mencapai tujuan perusahaan dan berdampak pula terhadap produktivitas kerja. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian I Ketut Febri Ananta dan A. Dewi Adnyani (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

1.6.3 Pembahasan Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari. Hal ini didukung oleh nilai f hitung produktivitas kerja karyawan sebesar 25,854. Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yaitu untuk meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja agar di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari. Disiplin kerja yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan disiplin kerja meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel disiplin kerja maka akan berdampak dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan,

semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan ada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel motivasi kerja dapat meningkatkan variabel motivasi kerja yang akan berdampak dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Rejosari.

