

# Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Hok Tong Plaju Palembang

Noven Efendi<sup>1</sup>, Edduar Hendri<sup>2</sup>, Muhammad Kurniawan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, FE Universitas PGRI Palembang

<sup>2</sup>Manajemen, FE Universitas PGRI Palembang Palembang, [hendri\\_edduar@yahoo.com](mailto:hendri_edduar@yahoo.com)

<sup>3</sup>Manajemen, FE Universitas PGRI Palembang Palembang, [iwanusman220506@gmail.com](mailto:iwanusman220506@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee productivity at PT Hok Tong Plaju Palembang. This research method is a quantitative research method, with a population of 328 employees at PT Hok Tong Plaju Palembang. From a population of 382 employees, the Croum Production section was selected as many as 86 employees. Analysis of the data used is simple regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination ( $R^2$ ), t test and F test. Based on the results of the study it can be seen that the significant value between work motivation and work discipline partially on employee productivity at PT .Hok Tong Plaju Palembang with a significant value of  $0.000 < 0.05$  for the work motivation variable and  $0.007 < 0.05$  for the work discipline variable. It can be concluded that together there is a significant influence between Work Motivation and Work discipline on Employee Productivity at PT Hok Tong Plaju Palembang.*

**Keywords:** *Work Motivation, Work Discipline and Work Productivity.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT hok Tong Plaju Palembang. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan populasi sebanyak 328 orang karyawan yang ada pada PT Hok Tong Plaju Palembang. dari populasi sebanyak 382 karyawan dipilih bagian croum production sebanyak 86 orang karyawan. Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi sederhana, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada Pt.Hok Tong Plaju Palembang dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  untuk variabel motivasi kerja dan sebesar  $0,007 < 0,05$  untuk variabel disiplin kerja. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Hok Tong Plaju Palembang.

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja.*

## A. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam pelaksanaan kegiatannya maupun perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan, industri maupun jasa ingin berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan mencakup berbagai aktivitas di dalam perusahaan mencapai tujuannya bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang tersedia, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan pada peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, yaitu pada karyawan. Karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun swasta (Abdullah, 2014:6). Salah satu cara untuk

mewujudkannya suatu tujuan perusahaan yaitu dibutuhkan adanya kedisiplinan dalam bekerja dan pemberian motivasi kepada karyawan dengan adanya itu membuat karyawan semakin tertib dan semangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan (Prianti, 2018:1).

Kedisiplinan diterapkan pada semua karyawan agar mereka tertib dalam bekerja dan patuh terhadap aturan pada perusahaan, serta karyawan tidak dapat bertindak sesuka hati terhadap aturan yang berlaku. Memotivasi karyawan juga diperlukan agar semua karyawan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2015:108). Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat menciptakan efisiensi dalam kegiatan operasional diperusahaan, dimana tingkat produktivitas itu sendiri dipengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja.

Produktivitas kerja dapat terwujud apabila semua karyawannya mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas yang akan menjadi tanggungjawabnya masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, pimpinannya harus dapat memberikan sebuah dorongan atau pun motivasi pada karyawan tersebut. Masalah yang dihadapi oleh pimpinan suatu organisasi ialah bagaimana pimpinan mencari bagaimana cara yang paling baik yang harus ditempuh agar itu semua dapat menggerakkan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar secara sadar dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena karyawan yang ada di perusahaan tersebut mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda di setiap karyawan, sehingga para pimpinan harus dapat mengerti dan memahami apa kebutuhan serta keinginan para anggotany tersebut..

Banyak perusahaan yang telah melakukan Motivasi kerja dan Disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, salah satunya yaitu perusahaan karet Palembang yaitu PT. Hok Tong Plaju Palembang. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Hok Tong Plaju Palembang, dapat diketahui bahwa karyawan pada perusahaan tersebut sering mereka datang terlambat dan ada beberapa karyawan yang tidak dapat mematuhi peraturan yang telah ditentukan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut dibutuhkannya motivasi kerja dan disiplin kerja guna untuk meningkatkan produktivitasnya kerja para karyawan PT. Hok Tong Plaju Palembang.

Mendisiplinkan semua karyawan dalam bekerja ialah hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Kedisiplinan yang baik akan mencerminkan bagaimana besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugasnya yang diberikan padanya. Hal itu akan mendorong gairah kerja pada karyawan, semangat kerja akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Kedisiplinan adalah kunci dalam keberhasilan perusahaan. Selain adanya faktor kedisiplinan, motivasi kerja juga termasuk dalam faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja para karyawan di perusahaan. Motivasi dan produktivitas merupakan bagian yang saling terkait satu sama lainnya. Peningkatan suatu motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas, begitu pula sebaliknya (Fahmi,2016:97). Motivasi kerja sangat dibutuhkan agar produktivitas kerja karyawan agar lebih maksimal dan hasil yang diproduksi itu mampu bersaing dengan perusahaan karet lainnya. Tanpa adanya motivasi kerja itu sendiri, karyawan suatu perusahaan tidak akan dapat beroperasi secara maksimal.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang telah banyak diungkap. Diantaranya Saptarini (2018) yang mengungkapkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada dinas pasar, pertanian dan kebersihan kabupaten pesawaran sebesar 99,5% motivasi kerja, disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan sisanya 0'5% dipengaruhi faktor lain. Diana (2014) juga melaporkan bahwa 95,70% motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di Kp-Ri Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo dan 4,30% dipengaruhi oleh faktor lain. Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1) Motivasi Kerja.**

Menurut Hasibuan (2012:141), Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Kadarisma (2012:278), motivasi kerja merupakan penggerak dan pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai terhadap tugas serta baik sesuai dengan tugas yang telah diberikannya dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno 2015:110) motivasi merupakan pemberan daya penggerak untuk agar terciptanya kegairahan kerja seseorang tersebut, supaya mereka bekerja secara bersama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Didalam kehidupan berorganisasi suatu kehidupan yang berkarya aspek motivasional mutlak agar mendapat perhatian yang serius dari atasan perusahaan tersebut. memberi dorongan merupakan sebagai bentuk motivasi kerja kepada karyawan sangat dibutuhkan agar mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan Hasibuan (dalam Prianti, 2018:11-12).

Berdasarkan pengertian-pengertian motivasi tersebut disimpulkan bahwa motivasi kerja itu ialah suatu pendorong semangat kerja karyawan agar karyawan bekerja seoptimal mungkin, giat bekerja dan tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai, supaya setiap individu pekerja mau bekerja keras dan mereka antusias untuk dapat mencapai produktivitas yang sangat tinggiyaitu berdasarkan kebutuhannya.

### **2) Disipin Kerja**

Menurut Fathoni (dalam Prianti, 2018:17) disiplin kerja adalah fungsi dari operatif manajemen sumber daya manusia yang paling terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya yang dapat dicapa

Tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2015:85), pengertian disiplin merupakan sebagai suatu kekuatan yang akan berkembang didalam tubuh karyawan itu sendiri dan dapat menyebabkan karyawan menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan, peraturan dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja itu merupakan kesadaran atau kesediaan seorang untuk menaati semua peraturan

perusahaan atau dengan kata lain suatu peraturan yang wajib harus ditaati sesuai dengan perilaku dilingkungan kerja.

### **Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:194) kedisiplinan dipengaruhi oleh beberapa bahwa indikator antara lain :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Karena tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan agar mereka bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan berperan dalam menentukan kedisiplinan seorang karyawan karena pimpinan dapat dijadikan teladan atau panutan para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan seorang pimpinan itu kurang baik (kurang berdisiplin) maka para bawahan itu pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) berperan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap suatu perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadalian

Karyawan yang baik dapat terwujud karena adanya dorongan keadilan.

Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat yang efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

### **3) Produktivitas Kerja**

Menurut Busro (2018:399) Produktivitas diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Produktivitas itu sendiri dapat berhubungan dengan sesuatu yang tidak dapat dinilai dengan uang. Produktivitas kerja itu sendiri merupakan sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk dapat menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja.

Menurut Busro (2018:340) produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang telah digunakan, termasuk sumber daya manusia.

Berdasarkan definisi diatas disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan agar dapat dikatakan produktif apa bila mereka mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat.

### Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sriramayani (2012:160) Indikator - Indikator produktivitas kerja pegawai adalah sebagai Berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), merupakan kemampuan seseorang yang dapat dinilai dari pengetahuannya mengenai sesuatu yang berhubungan dengan tugas penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
2. Keterampilan (*Skills*), adalah kecakapan yang spesifik dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas dengan cepat dan tepat
3. Kemampuan (*Abilities*), merupakan sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang itu untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaannya.
4. Sikap (*Attitude*), yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.
5. Perilaku (*behaviors*), merupakan keteraturan perasaan seseorang, pikiran seseorang dan kecenderungan terhadap aspek lingkungan.

### C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini pada dasarnya merupakan cara ilmiah agar mendapatkan sebuah data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif ialah data penelitian yang berupa bentuk angka-angka dan analisa data bersifat statistik (Sugiyono,2018:2). Metode penelitian kuantitatif bisa juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk dapat meneliti pada populasi atau sampel tertentu pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, analisa data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2018:8).

### D. POPULASI DAN SAMPEL

#### 1) Populasi

Populasi merupakan wilayah yang generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono,2018:80). dalam penelitian ini populasi yang digunakan ialah seluruh karyawan pada PT.Hok Tong Plaju Palembang yang terdiri dari 11 bagian yang berjumlah 328 karyawan. Berikut adalah bagian-bagian karyawan pada PT.Hok Tong Plaju Palembang:

**Tabel Jumlah Karyawan**

No	Bagian	Karyawan
1	Crumb Production	86
2	EHS	3
3	Environment	16
4	Facility and Maintenance	15
5	HR/GA	23
6	Laboratory	14
7	Loading Unloading	85
8	QA	10

9	Transport	6
10	Warehouse	1
11	Wet Production	69
	Total	328

**Sumber: PT Hok Tong Plaju Palembang**

Berdasarkan tabel tersebut dengan begitu dapat di ketahui jumlah croum production terdiri dari 86 karyawan, EHS terdiri dari 3 karyawan, Environment terdiri dari 16 karyawan, Facility and Maintenance terdiri dari 15 karyawan, HR/GA terdiri dari 23 karyawan, Laboratory terdiri dari 14 karyawan, Loading Unloading terduru dari 85 karyawan, QA terdiri dari 10 karyawan, Transport terdiri dari 6 karyawan, Warehouse terdiri dari 1 karyawan dan Wet Production terdiri dari 69 karyawan. Maka jumlah keseluruhan populasinya pada PT.Hok Tong Plaju Palembang sebanyak 328 karyawan.

## 2) Sampel

Sampel ialah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2018:81). Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling yaitu cara pengambilan sampel berdasarkan atas satu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi maupun ciri-ciri sebelumnya (Sugiyono,2018:86) dari populasi sebanyak 382 karyawan dipilih bagian croum production sebanyak 86 orang. Pertimbangan dalam memilih bagian croum production yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT.Hok Tong Plaju Palembang bahwa yang memiliki disiplin kerja dan produktivitas kerja paling rendah adalah bagian croum production.

## E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik Pengumpulan data yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah antara lain:

### 1. Dokumentasi

Dokumentasi ialah tehnik pengumpulan data yang tidak langsung dapat ditujukan kepada subjek penelitian melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dseperti buku harian atau catatan laporan dan dokumen lainnya.

### 2. Kuesioner atau Angket

Menurut Sugiyono (2018:142), kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan maupun pertanyaan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

## F. TEKNIK ANALISIS DATA

### 1) Uji Coba Instrumen

#### ➤ Uji Validitas

Menurut pendapat Priyatno (2018:21) Uji validitas ialah tingkat di mana suatu istrumen mengukur apa yang harus diukur. Validitas berarti sejauh mana ketepatan atau kecermatan suatu intrumen dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas yang menggunakan metode *Corrected item-total correlations*

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dianggap memiliki validitas yang baik.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen tersebut dianggap tidak memiliki validitas yang baik.

Uji validitas penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *SPSS Versi 23*.

➤ **Uji Reliabilitas**

Menurut Priyatno (2018:25) berpendapat bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kusioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran di ulang kembali. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha diuji menggunakan bantuan *SPSS for windows 23*.

- a. *Cronbach Alpha* > 0,60 reliabelitas.
- b. *Cronbach Alpha* < 0,60 kurang reliabelitas.

**2) Uji Asumsi Klasik**

➤ **Uji Normalitas**

Normalitas data merupakan syarat pokok harus di penuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi (Priyatno,2018:127)

Dalam penelitian ini normalitas data di uji menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov test*. Dalam uji *one samples kolmogorov-smirnov test*, variabel-variabel yang mempunyai *asymptotic signifinance (2-tailed)* diatas tingkat signifikan 0,05 maka diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal dan sebaliknya. Pengambilan keputusan normal atau tidaknya data adalah sebagai berikut :

- a. Distribusi data tidak normal apa bila Sig <0,05.
- b. Distribusi data normal apabila Sig >0,05

➤ **Uji Multikolinieritas**

Menurut Priyatno (2018:134) menjelaskan dalam regresi berganda dianalisis menggunakan uji asumsi klasik jenis ini. Dimana akan diukur tingkat asosiasi hubungan pengaruh antara variabel independent tersebut dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation faktor* (VIF). Adapun teknik yang digunakan dalam uji multikolinieritas dengan alat bantu menggunakan *SPSS for windows 23* pada penelitian ini.

Metode untuk dapat menguji adanya multikolonieritas bisa dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF).

- a. Tidak terjadi multikolinieritas Jika VIF > 10 atau jika tolerance < 0,01
- b. Terjadi multikolinieritas Jika VIF < 10 atau jika tolerance > 0,01

➤ **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Priyatno (2018:136) menjelaskan uji heteroskedisitas merupakan suatu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi. Salah satu cara untuk dapat mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas ialah melihat grafik plot antara nilai prediksi *standardizeds predicted value* (ZPRED) dengan *residual studentized resiu*al (SRESID). Deteksi apakah ada tidaknya pola tertentu pada suatu grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y merupakan Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residualnya (Y prediksi-Y sesungguhnya). Adapun teknik yang digunakan dalam uji heteroskedesitas dengan alat bantu menggunakan *SPSS for windows 23* pada penelitian ini.

### 3) Analisis Data

#### ➤ Regresi Linier Sederhana

Menurut Priyatno (2018:103) Regresi sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen dan dengan satu variabel dependen yang akan digunakan untuk dapat memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen tersebut. Berikut persamaan untuk regresi linier sederhana :

Rumus :

$$Y' = a + b X$$

Keterangan :

- $Y'$  = Variable dependent
- A = Nilai Konstanta
- B = Koefisien Regresi
- X = Nilai Variable Independen

#### ➤ Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2018:107) Analisis ini dapat digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah adanya hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) Produktivitas kerja kerja, dan variabel bebas ( $X_1$ ) Motivasi kerja dan ( $X_2$ ) Disiplin kerja, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut :

Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Produktivitas kerja
- a = Nilai konstanta
- $X_1$  = Motivasi kerja
- $X_2$  = Disiplin kerja
- $b_1$  = Koefisien regresi  $X_1$
- $b_2$  = Koefisien regresi  $X_2$
- e = *Standard error of the estimate*

#### ➤ Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Priyatno (2018: 59), koefisien korelasi (R) adalah untuk mengetahui kuat atau tidaknya antara hubungan satu variabel dengan variabel yang lain. didalam analisis korelasi dapat di peroleh nilai koefisien korelasi yang menyatakan ukuran keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Berikut ini adalah tabel interpretasi koefisien korelasi.

**Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,0199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,779	Kuat
0,800 – 0,1000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018:287)

#### ➤ Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan angka yang dapat menyatakan atau digunakan untuk dapat mengetahui koefisien atau koreal yang diberikan variabel

atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) (Siregar, 2013:352). Untuk menghitung koefisien determinasi dengan rumus seperti berikut:

Rumus :  $R = (r)^2 \times 100\%$   
 Dimana :

R= Koefisiens Determinasi

$r^2$  = Kuadrat Koefisiens Korelasi

**G. HASIL PENELITIAN**

**1) Hasil Uji Coba Instrumen**

➤ **Uji Validitas**

**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Variabel motivasi dapat kerja diukur dengan menggunakan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 86 orang responden karyawan pada PT. Hok Tong Plaju Palembang perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 23*. Hasil uji validitas dari 10 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel Uji Validitas Untuk Variabel Motivasi Kerja (X1)**

Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria	Keterangan
Pertanyaan 1	0,848	0,212	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pertanyaan 2	0,758	0,212	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pertanyaan 3	0,741	0,212	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pertanyaan 4	0,615	0,212	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pertanyaan 5	0,812	0,212	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pertanyaan 6	0,640	0,212	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pertanyaan 7	0,735	0,212	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pertanyaan 8	0,686	0,212	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pertanyaan 9	0,739	0,212	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Pertanyaan 10	0,869	0,212	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Sumber : Pengolahan Data 2019

Dengan tabel diatas menunjukkan semua butir pernyataan pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat di katakan valid. Hal ini berarti butir pertanyaan yang ada dapat dijadikan sebuah indikator variabel motivasi kerja telah sah untuk di jadikan sebuah alat ukur dalam penelitian ini.

**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Variabel Disiplin kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 86 orang responden karyawan pada PT. Hok Tong Plaju Palembang perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows versi 23*. Hasil uji validitas dari 10 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja terlihat pada tabel berikut :

**Tabel Uji Validitas Untuk Variabel Dsiplin Kerja (X2)**

Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kriteria	Keterangan
Pertanyaan 1	0,664	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 2	0,805	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 3	0,857	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 4	0,883	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 5	0,786	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 6	0,639	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 7	0,624	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 8	0,668	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 9	0,743	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 10	0,620	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabe}$ , berarti seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat di katakan valid. Hal ini berarti butir pertanyaan yang ada dapat dijadikan indikator variabel disiplin kerja telah sah untuk di jadikan alat ukur dalam penelitian ini.

**Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Variabel produktivitas kerja diukur dengan 10 butir pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan terhadap 86 orang responden karyawan yang ada pada PT.Hok Tong Plaju Palembang perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 23. Hasil uji validitas dari 10 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja terlihat pada tabel berikut :

**Tabel Uji Validitas Untuk Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kriteria	Keterangan
Pertanyaan 1	0,758	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 2	0,779	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 3	0,708	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 4	0,752	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 5	0,793	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 6	0,837	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 7	0,724	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 8	0,731	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 9	0,785	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid
Pertanyaan 10	0,804	0,212	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	valid

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat di katakan valid. Hal ini berarti butir

pertanyaan yang ada dapat dijadikan indikator variabel produktivitas kerja telah sah di jadikan alat ukur dalam penelitian ini.

➤ **Uji Reliabilitas**

Menurut Priyatno (2018:25) berpendapat bahwa uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kusioner. Maksudnya apakah alat ukur itu akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran itu di ulang kembali. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha diuji menggunakan bantuan SPSS for windows 23.

1. Cronbach Alpha > 0,60 reliabelitas.
2. Cronbach Alpha < 0,60 kurang reliabelitas.

**Tabel Uji Reliabilitas**

NO	Variabel	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,907>0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,889>0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,921>0,60	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach Alpha motivasi kerja berjumlah 0,907, disiplin kerja berjumlah 0,889, dan produktivitas kerja berjumlah 0,921, karena nilai reliabilitas semua lebih dari 0,60 maka variabel tersebut sudah reliabel.

**2) Hasil Uji Asumsi Klasik**

➤ **Uji Normalitas**

Menurut Priyatno (2018:127), Normalitas data ialah syarat pokok yang harus di penuhi dalam melakukan analisis parametrik. Normalitas data adalah hal yang paling penting karena dengan data yang terdistribusi normal maka data itu dianggap dapat mewakili populasi.

**Tabel Uji Normalitas**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,70543224
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,070
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

➤ **Uji Multikolinieritas**

Menurut Priyatno (2018:134) menjelaskan regresi berganda dianalisa menggunakan uji asumsi klasik jenis ini. Dengan melihat nilai tolerance dan inflation (VIF) dapat mengukur tingkat asosiasi pengaruh hubungan antara variable bebas.

Program SPSS for windows 23 sebagai alat bantu yang digunakan dalam uji multikolonieritas pada penelitian ini. Metode menguji adanya multikolonieritas dapat juga dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF).

- a. tidak terjadi multikolinieritas apabila  $VIF < 10$  atau jika tolerance  $> 0,01$
- b. terjadi multikolinieritas maka  $VIF > 10$  atau jika tolerance  $< 0,01$

**Tabel Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,305	3,284
Disiplin Kerja	0,305	3,284

Sumber : Pengolahan Data 2019

Dari output di atas diketahui bahwa nilai tolerance motivasi kerja  $0,305 > 0,10$  dan  $VIF 3,284 < 10$ , sedangkan tolerance disiplin kerja  $0,305 > 0,10$  dan  $VIF 3,284 < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

➤ **Uji Heteroskedisitas**

Menurut Priyatno (2018:136) menjelaskan uji heteroskedisitas ialah keadaan dimana akan terjadi ketidaksamaan varian dari residu untuk pengamatan pada model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedisitas. Deteksi apakah ada tidaknya heteroskedisitas dapat dilakukan dengan cara uji *Glejser*.

Cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedisitas ialah dengan cara melihat nilai signifikansi (Sig), apabila nilai Sig  $> 0,05$  maka terjadi gejala heteroskedastisitas atau sebaliknya. Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :

**Tabel Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikan	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Motivasi Kerja	0,056	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,252	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dari variabel-variabel independen lebih kecil dari 0,05 ( $sig > 0,05$ ) dengan demikian bahwa model regresi yang di pakai terjadi heteroskedastisitas. Hasil output pada penelitian ini dapat dilihat pada lampiran.

**3) Hasil Analisa Data**

➤ **Regresi Linier Sederhana**

Regresi linier sederhana ini menggunakan program *SPSS for windows versi 23* dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Mlotivasi Kerja**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,295	2,362		3,511	,001
	motivasi kerja	,795	,059	,825	13,366	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

**Sumber : Pengolahan Data 2019**

Dari tabel diatas berdasarkan rumus  $Y = a + bx$  diperoleh hasil uji regresi linier sederhana variabel motivasi kerja dengan nilai  $Y = 8,295 + 0,795x$ . Konstanta sebesar 8,295 artinya apabila motivasi kerja nilainya 0 maka produktivitas kerja karyawan sebesar 8,295. Sedangkan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,795, artinya jika motivasi kerja mengalami perubahan 1 produktivitas kerja karyawan msengalami peningkatan sebesar 0,795. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan akan meningkat produktivitas kerja karyawan.

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,444	2,592		4,029	,000
	disiplin kerja	,740	,065	,778	11,348	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

**Sumber : Pengolahan Data 2019**

Dari tabel diatas berdasarkan rumus  $Y = a + bx$  diperoleh hasil uji regresi linier sederhana variabel disiplin kerja dengan nilai  $Y = 10,444 + 0,740x$ . Konstanta sebesar 10,444 artinya apabila disiplin kerja nilainya ialah 0 maka produktivitas kerja karyawan sebesar 10,444. “Sedangkan koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,740 artinya jika disiplin kerja mengalami perubahan 1 maka produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,740.” Semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan maka akan meningkat produktivitas kerja karyawan.

➤ **Regresi Linier Berganda**

Linier berganda menggunakan program *SPSS for Windows versi 23* dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel Uji Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.570	2.360		2.784	.007
	motivasi kerja	.557	.104	.578	5.366	.000
	disiplin kerja	.282	.102	.296	2.749	.007

a. Dependent Variable: produktivitas

**Sumber : Pengolahan Data 2019**

Nilai persamaan regresi linier berganda berdasarkan hasil tabel diatas adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,570 + 0,557X_1 + 0,282X_2 + e$$

Koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,557 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu-satuan dan variabel disiplin kerja dianggap konstanta, dengan begitu produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,557 dan sebaliknya jika motivasi kerja turun sebesar satu-satuan dan variabel disiplin kerja dianggap konstanta, maka produktivitas kerja karyawan juga akan turun sebesar 0,557. Sedangkan koefisien regresi variabel disiplin kerja diperoleh nilai 0,282 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu-satuan dan variabel motivasi kerja dianggap konstanta, dengan begitu produktivitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,282 satuan dan sebaliknya jika disiplin kerja turun sebesar satu-satuan dan variabel motivasi kerja konstanta. Maka produktivitas kerja karyawan juga akan turun sebesar 0,282 satuan, serta koefisien konstanta diperoleh nilai sebesar 6,570 artinya jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tidak terdapat nol maka produktivitas kerja karyawan ada sebesar 6,570. Berdasarkan nilai tersebut di peroleh persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 6,570 + 0,557X_1 + 0,282X_2 + e$

➤ **Analisis Koefisien Korelasi**

Menurut Priyatno (2012: 59), koefisien korelasi (R) adalah untuk mengetahui kuat atau tidaknya antara hubungan satu variabel dengan variabel yang lainnya. Dalam analisis korelasi dapat di peroleh nilai koefisien korelasi yang menyatakan adanya ukuran keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

Variabel	Pearson Correlation	Signifikan 0,05	Tingkat Hubungan
Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,680	0,000	Kuat/mempunyai hubungan
Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,695	0,000	Kuat/mempunyai hubungan
Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)	0,841	0,000	Kuat/mempunyai hubungan

**Sumber : Pengolahan Data 2019**

Dari hasil penghitungan variabel diatas dinilai bahwa koefisien korelasi (R) antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan sebesar 0,680, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan sebesar 0,695 dan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan sebesar 0,841.

➤ **Analisis Koefisien Determinasi**

Menurut Priyatno (2014:140) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mengukur persentase total variasi variabel dependen Y (terikat) yang jadi koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Hok Tong Plaju Palembang.

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.700	2,73783

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,707 atau 70,70% sedangkan 29,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum ditel, hasil tersebut diperoleh menggunakan program SPSS versi 23.

**H. PEMBAHASAN**

**a) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji F menggunakan SPSS for windows versi 23 diperoleh nilai signifikan di antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja itu sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hok Tong Plaju Palembang.

Motivasi Menurut Hasibuan (2012:141), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya untuk dapat mengarahkan daya dan potensi para bawahan, agar mereka semua mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Sedangkan Menurut Kadarisma (2012:278), motivasi kerja ialah untuk penggerak atau pendorong dalam diri seseorang agar mau berperilaku untuk bekerja dengan giat dan baik sesuai tugasnya dan kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Motivasi ialah salah satu cara yang dapat diberikan oleh suatu perusahaan sehingga itu dapat memberikan meningkatnya disiplin kerja dan akan berimbas kepada produktivitas karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Motivasi terbukti sangat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja para karyawan, hasil penelitian tersebut sesuai pendapat dari hasil penelitian yang dilakukan Atmi Saptarini (2018) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai pada dinas pasar,kebersihan,dan pertamanan kabupaten pesawaran. Memiliki Kesimpulan bahwa hasil pembahasan tersebut berpengaruh secara signifikan pada kepuasan pegawai pada dinas pasar,kebersihan,dan pertamanan kabupaten pesawaran.

## **b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel disiplin kerja dengan menggunakan program *SPSS versi 23* diperoleh nilai signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hok Tong Plaju Palembang.

Menurut Fathoni (dalam Prianti, 2018:17) disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia 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. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2015:85), pengertian disiplin sebagai kekuatan yang berkembang pada karyawan sehingga dapat menyebabkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tulus kepada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Leni Dian (2014) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KP-RI Mekar kecamatan kutoarjo kabupaten purworejo. Disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan sangat signifikan.

## **c) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan *SPSS for windows versi 23* diperoleh nilai signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hok Tong Plaju Palembang.

## **I. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hok Tong Plaju Palembang baik secara parsial maupun bersama-sama, maka uraian hasil dan pembahasan sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hok Tong Plaju Palembang.
- b) Berdasarkan hasil penghitungan uji t diperoleh jumlah signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,007 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hok Tong Plaju Palembang.
- c) Berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ ,

artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Hok Tong Plaju Palembang.

## **2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Hok Tong Plaju Palembang untuk kedepannya agar motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan lagi.

- a) Berdasarkan data hasil responden bahwa di PT Hok Tong Plaju Palembang rata-rata menjawab setuju hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang memilih jawaban setuju. Karna adanya responden yang menjawab tidak setuju dengan demikian diharapkan pihak perusahaan meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik lagi misalnya dengan memberikan insentif atau bonus.
- b) Berdasarkan data hasil responden bahwa di PT Hok Tong Plaju Palembang rata-rata menjawab setuju hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang memilih jawaban setuju. Karna adanya responden yang menjawab tidak setuju dengan demikian diharapkan pihak perusahaan PT Hok Tong dapat meningkatkan disiplin kerja yang lebih baik misalnya dengan memberikan sanksi tegas jika terdapat kesalahan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: penerbit Aswaja Pressindo
- Atmi saptarini (2018). *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pasar, kebersihan dan pertamanan kabupaten pesawaran*.
- Busro, muhamad (2018). *teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PRENADA MEDIAN GROUP
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta; Mitra Wacana Media.
- Hasibuan m.s 2013 , *manajemen sumberdaya manusia* , pt bumi aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012 *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit bumi aksa
- Hasibuan,M. 2012 *.sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta
- Kadarisma. 2012. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta:raja wali pers
- Leni dian (2014). *pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di KP-RI Mekar kecamatan kutoarjo kabupaten purworejo*.

Marjdan dunggio (2013). *semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Jasa raharja (persero) cabang sulawesi utara.*

Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum.* Yogyakarta:IKAPI.

Prianti, A. (2018). *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia.* Skripsi. Purwokerto: IAIN.

Sutrisno (2015) *sumber daya manusa.* Penerbit Kencana Prenadamedia Group

Sriramayani (2012). *pengaruh kedisiplinan terhadap peroduktivitas kerja pegawai pada dinas peternakan dan perikanan Kab. Ogan ilir*

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, W. V. (2014). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Baru Pres.