

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Oleh:

Sabar L.T Simatupang ¹⁾,

Rudy Irsian ²⁾,

Mutia Miranda Nasution ³⁾,

dan Flestea Gaho ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-mail :

sabarsimatupang70@gmail.com ¹⁾,

rudyirsian@gmail.com ²⁾

mutiamirandanasution@gmail.com ³⁾

flesteagaho@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

This study aims at determining the effect of Motivation and Work Discipline variables on Employee Work Productivity at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. The hypothesis used in this study is that there is the influence of Motivation and Work Discipline on Employee Work Productivity on PTPN III (Persero) Medan. The population at PTPN III (Medan) is 400 people, with a total sample of 80 people. The regression equation obtained is $Y = 2.517 + 0.073X_1 + 0.363X_2$. Based on the test results R Square results of 0.471 was obtained which means that Motivation (X_1) and Work Discipline (X_2) have on the Employee Productivity variable of 47.1% . Based on the results of the t-test (partial) and F test (simultaneous) the results obtained Motivation variable (X_1), $t_{count} 2.333 > t_{table} 1.991$ with a significance level of $0.035 < 0.05$. Motivation has a positive effect on employee work productivity. Working Discipline Variable (X_2), $t_{arithmetic} = 2.216 > t_{table} = 1.991$ with a significance level of $0.028 < 0.05$. Work discipline has a positive effect on employee work productivity. Variable Motivation (X_1) and Work Discipline (X_2), $F_{count} 4.007 > F_{table} 3.110$ with a significance level of $0.022 < 0.05$. It can be summarized that Motivation and Work Discipline together have positive effect on employee work productivity.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Productivity

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah pegawai. Sumber daya manusia mempunyai peran penting yang

harus dikembangkan dalam menentukan keberhasilan perusahaan dan ditingkatkan agar tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Didalam kehidupan sehari-hari, manusia membutuhkan peraturan atau ketentuan yang berfungsi membatasi kegiatan dan perilaku manusia itu sendiri. Dan peraturan atau ketentuan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila tidak ada hukuman atau sanksi yang diberikan apabila manusia

tersebut tidak taat terhadap aturan atau ketentuan yang telah dibuat.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Manusia adalah makhluk social yang hidup berdampingan satu dengan lainnya, dimana dalam kehidupan sosialnya. Manusia butuh pengakuan atau perasan untuk diterima oleh orang lain.

Seorang pegawai mungkin dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, mungkin juga tidak. Bila pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Tetapi bila tidak maka perusahaan harus berusaha mengetahui penyebabnya.

Menurut Schermerharn (2003:7) bahwa Seorang pemimpin yang baik adalah orang yang dapat menciptakan kondisi yang baik, sehingga setiap individu ataupun kelompok orang dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi motivasi dan disiplin kerja pegawai merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, seperti halnya pada PTPN III Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. Pada kantor PTPN III Medan motivasi kerja para pegawai dipengaruhi oleh pemenuhan atas kebutuhan hidup pegawai terpenuhi. Dengan adanya motivasi yang baik Perusahaan memberikan kesempatan kepada seluruh pegawainya untuk mengembangkan kemampuan dan bakat yang mereka miliki menjadi sebuah kinerja yang sinergi dengan apa yang diinginkan perusahaan dan pegawai yang bekerja didalamnya. Hal ini menyebabkan produktivitas atau tujuan suatu perusahaan akan terpenuhi dan tercapai.

Produktivitas kerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang mempunyai semangat bekerja keras dan keinginan untuk meningkatkan prestasi.

Sikap mental bisa diartikan sebagai motivasi dan disiplin kerja dalam melakukan suatu pekerjaan dan dapat meningkatkan pengetahuan.

Berdasarkan hal di atas, dapat dinyatakan bahwa tujuan dari pembinaan disiplin kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja pegawai adalah sebuah pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi pengguna dan cara pegawai untuk memanfaatkan sumber-sumber secara efisien, efektif dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Dari berbagai permasalahan tenaga kerja, rendahnya produktivitas merupakan salah satu masalah yang peliknya. Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor mulai dari sikap, motivasi, disiplin kerja sampai pada manajemen dan teknologi.

Fenomena yang terjadi di perusahaan oleh perilaku pegawai, salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dilihat dari berbagai hal yang menyangkut tingkah laku atau sikap pegawai. Bahwa fenomena dari tingkah laku ataupun sikap dalam disiplin bekerja dapat dilihat dari inisiatif dan keinginan untuk mematuhi peraturan, sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya seseorang dapat dikatakan disiplin apabila orang tersebut dapat mematuhi peraturan yang berlaku atau memiliki keinginan untuk menyesuaikan dirinya dengan peraturan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Produktivitas Kerja

Secara umum produktivitas diartikan sebagai suatu relasi antara keluaran (*output*) berbentuk produk atau jasa dengan masukan (*input*) berupa tenaga kerja, bahan, uang dan modal. Produktivitas adalah bentuk lain dari ukuran efisiensi hasil, atau suatu

perbandingan antara apa yang dihasilkan (keluaran) dengan tenaga kerja (masukan)

“Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat serta tenaga kerja”.(Hartatik, 2018:208)

(Sutrisno, 2016:102) “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif”.

Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, diambil dari kata *Movere* yang berarti mendorong atau daya penggerak. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, biasanya diberikan dari atasan kepada bawahan atau pengikut sebagai pendorong agar bawahan tersebut mau melakukan apa yang diperintah atasan. Bentuk motivasi yang diberikan harus disesuaikan agar dapat mendorong gairah kerja bawahan sehingga mau melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan mengeluarkan semua kemampuan yang dimilikinya. Motivasi sangat penting karena motivasi dapat membuat setiap individu atau pegawai mau berkerja keras dan antusias sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi berarti adalah sebuah sikap atau tingkh laku seseorang yang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasannya. Pengertian motivasi menurut para ahli yaitu:

Menurut (Sutrisno, 2016:109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh

seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut”.

Menurut Meggison dalam Irham Fahmi (2017:100) “Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran.motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan”.

Disiplin berasal dari bahasa latinyaitu “*discipline*” yang berarti sebuah latihan atau pendidikan tentang kesopanan, kerohanian dan pengembangan sikap mental atau tabiat dari seseorang. Dalam pengertian yang lebih luas disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap dalam memberikan aturan kepada bawahan agar mematuhi aturan yang telah ditetapkan, memiliki sebuah keinginan yang kuat untuk mengikuti aturan dan menikuti peraturan dengan sukarela dalam melakukan sebuah pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah sikap mental aau kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang berkeinginan untuk memngikuti dan mamtuhi peraturan dan keputusan yang telah dibuat atau ditetapkan. Disiplin kerja erat hubunganya dengan pemberian motivasi atau dorongan agar seseorang mau melaukan pekerjaannya dengan baik.Disiplin kerja dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu tenaga dan biaya.

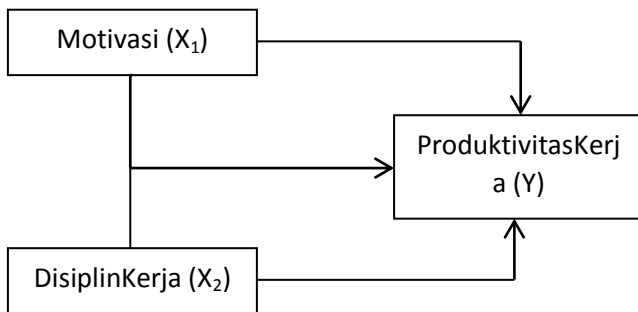
Kriteria disiplin kerja yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2015:87) adalah sebagai berikut:

1. Adanya ketaatan pegawai terhadap peraturan jam kerja
2. Ketaatan pegawai terhadap pakaian kerja
3. Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor
4. Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standart
5. Adanya semangat pegawai dalam bekerja.

Menurut Hamali (2018:213) Mengatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

Menurut (Supomo, 2018:133) “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.”

Kerangka Konseptual



Sumber : Olahan penulis (2019)
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis dalam penelitian yakni:

1. Diduga ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PTPN III Medan.
2. Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PTPN III Medan.
3. Diduga ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PTPN III Medan.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini berlokasi di kantor PT Perkebunan Nusantara III

(Persero) Medan yang berlokasi di Jalan Sei batanghari No 2 Medan. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini sebanyak 400 orang pegawai PTPN III Medan. Sampel adalah sebahagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik mewakili populasi. Proses pengambilan sampel menggunakan teknik tertentu agar sampel yang diambil dapat mewakili dari populasi. Pada penelitian ini besarnya sampel diambil berdasarkan rumus Slovin. Adapun rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$N = \frac{400}{1 + 400(0,1)^2} = 80$$

$N =$ Ukuran Sampel
 $N =$ Ukuran Populasi
 $e =$ Standar error (10%)

Dari hasil perhitungan rumus Slovin diatas diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 orang. Dalam menentukan sample digunakan teknik *random sampling*, yaitu pengambilan sampling secara acak

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator
Motivasi (X ₁)	1. Memperbaiki semangat kerja dari yang sebelumnya.
	2. Menikmati jenis pekerjaan yang di berikan oleh atasan.
	3. Dapat bekerja dengan baik dalam kondisi apapun di instansi.
	4. Bersedia jika ada arahan dari atasan jika bahwa harus kerja team dalam menyelesaikan suatu masalah.
	5. Dapat bekerja secara loyalitas pada saat diperlukan.
	6. Bersedia berkerja dibawah kendali atau tekanan.

Disiplinkerja (X ₂)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Produktivitaskerja (Y)	1. Tingkat absensitinggi 2. Tingkat perolehan hasil 3. Kualitas yang dihasilkan 4. Tingkat kesalahan 5. Waktu yang dibutuhkan 6. Bekerja secara efektif dan efisien

4. HASIL dan PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

No	Variabel Motivasi (X ₁)	Corrected Item – Total Corelatioin (r _{Hitung})	r _{Tabel}	Keterangan
1	X _{1.1}	0,333	0,2199	Valid
2	X _{1.2}	0,525	0,2199	Valid
3	X _{1.3}	0,581	0,2199	Valid
4	X _{1.4}	0,485	0,2199	Valid
5	X _{1.5}	0,656	0,2199	Valid
6	X _{1.6}	0,581	0,2199	Valid

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2019)

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan atas variabel Motivasi lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 atau 0,2199 (df = N – 2 yaitu 80 – 2 = 78) yang berarti dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini adalah valid atau layak digunakan

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Variabel Disiplin Kerja (X ₂)	Corrected Item – Total Corelatioin (r _{Hitung})	r _{Tabel}	Keterangan
1	X _{2.1}	0,329	0,2199	Valid
2	X _{2.2}	0,309	0,2199	Valid

			9	
3	X _{2.3}	0,333	0,2199	Valid
4	X _{2.4}	0,520	0,2199	Valid
5	X _{2.5}	0,541	0,2199	Valid
6	X _{2.6}	0,486	0,2199	Valid
7	X _{2.7}	0,626	0,2199	Valid
8	X _{2.8}	0,450	0,2199	Valid
9	X _{2.9}	0,597	0,2199	Valid
10	X _{2.10}	0,446	0,2199	Valid
11	X _{2.11}	0,368	0,2199	Valid
12	X _{2.12}	0,284	0,2199	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2019)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan atas variabel X lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 atau 0,2199 (df = N – 2 yaitu 80 – 2 = 78) yang berarti dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini adalah valid atau instrumen penelitian ini layak digunakan.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

No	Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	Corrected Item – Total Corelatioin (r _{Hitung})	r _{Tabel}	Keterangan
1	Y1	0,226	0,2199	Valid
2	Y2	0,332	0,2199	Valid
3	Y3	0,399	0,2199	Valid
4	Y4	0,578	0,2199	Valid
5	Y5	0,414	0,2199	Valid
6	Y6	0,481	0,2199	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2019)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} dari setiap pernyataan atas variabel Y lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 atau 0,2199 (df = N – 2 yaitu 80 – 2 = 78) yang berarti dapat disimpulkan instrumen penelitian ini adalah atau instrumen penelitian ini layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel

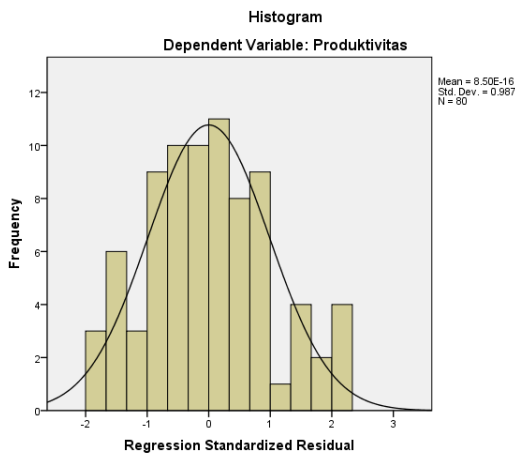
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	24

Tabel 4 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar $0,824 > 0,600$ yang berarti bahwa instrumen penelitian untuk keseluruhan variable adalah reliable.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

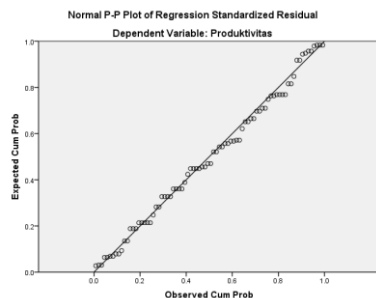
i Pendekatan Histogram



Sumber : Hasil Olahan SPSS (2019)
Gambar 1 Histogram

Dari Gambar 1 menunjukkan bahwa grafik Histogram tersebut berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan menyatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

ii Pendekatan Grafik



Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 22, (2019)

Gambar 2 Normal P-Plot

Dari Gambar 2 menunjukkan bahwa data atau titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis yang artinya dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang dilakukan adalah berdistribusi normal.

iii Pendekatan Kolmogorov Smirnov

Tabel 5 *Kolmogorov – Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.32876303
Most Extreme Differences	Absolute		.066
	Positive		.066
	Negative		-.046
Kolmogorov-Smirnov Z			.589
Asymp. Sig. (2-tailed)			.879

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2019)

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi adalah sebesar $2,0 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *Unstandardized Residual* berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinieritas

Identifikasi secara statistic untuk menunjukkan ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Indikasi adanya multikolinieritas yaitu apabila VIF lebih dari 10. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

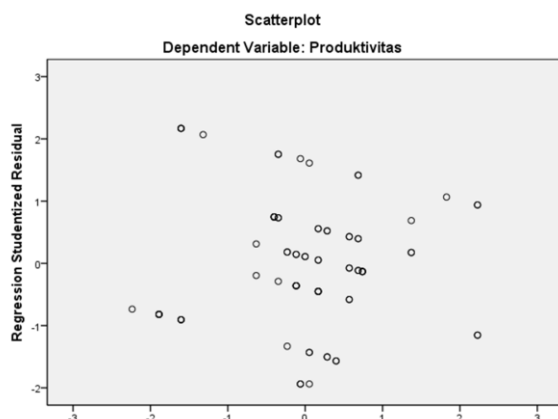
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.517	.731	
Motivasi	.073	.217	.069
Disiplin Kerja	.363	.299	.247

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Motivasi sebesar 3,5 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 3,5. Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF kedua variable lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika terdapat varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut terjadi homokedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut terjadi heterokedastisitas. Sebuah model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menguji heterokedastisitas pada penelitian ini digunakan uji *Scatter Plot*, yaitu dilakukan dengan melihat grafik anatar nilai prediksi variable terikat yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID. Ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antar SRESID dengan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Prediksi- Y sebenarnya).



Gambar 3 Scatter Plot

Hasil pengujian dengan *scatter plot* menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan pola tertentu (*lampiran*). Hal ini berarti dalam model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Collinearity Statistics		
	B	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.517		
Motivasi	.073	.286	3.500
Disiplin Kerja	.363	.286	3.500

Tabel 7 Regresi Linear Berganda

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = 2,517 + 0,073X_1 + 0,363X_2$$

Di mana persamaan tersebut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,571 yang artinya nilai konsisten Variabel Produktivitas Kerja Pegawai adalah sebesar 2,571.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,073 yang artinya setiap penambahan nilai 1% Motivasi maka nilai Produktivitas Kerja Pegawai bertambah 0,073.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,363 yang artinya setiap penambahan nilai 1% Disiplin Kerja maka nilai Produktivitas Kerja Pegawai bertambah 0,363.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji – t

Tabel 8 Uji – t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.445	.001
Motivasi	2.339	.035
Disiplin Kerja	2.216	.028

Sumber: Hasil olahan SPSS

Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi Motivasi (X_1) = 0,035 < 0,05

dan $t_{hitung} 2,339 > t_{tabel} 1,991$, dimana hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Disiplin Kerja (X_2) = $0,028 < 0,05$ atau $t_{hitung} = 2,216 > t_{tabel} = 1,991$ dimana hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9 Uji Simultan (Uji F)

Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2	.444	4.007	.022 ^a
Residual	77	.111		
Total	79			

Tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) = $0,022 < 0,05$ dan $F_{hitung} 4,007 > F_{tabel} 3,110$, dimana hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

3. Uji Determinasi r^2

Tabel 10 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.494	.471	1.33301

Sumber : Hasil Olahan SPSS

Tabel 10 Berdasarkan hasil $R = 0,607$ menunjukkan bahwa hubungan variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) mempunyai hubungan yang kuat. Hasil R Square adalah sebesar $0,471$ yang artinya bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai adalah sebesar $47,1\%$ sementara $52,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini di PT.

Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan misalnya komunikasi, gaya kepemimpinan, dan variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan menggunakan beberapa uji statistik untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai menunjukkan:

- Persamaan regresi didapat adalah $Y = 2,517 + 0,073X_1 + 0,363X_2$, dari persamaan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa :
 - Nilai konstanta sebesar $2,571$ yang artinya nilai konsisten variable Produktivitas Kerja Pegawai adalah sebesar $2,571$.
 - Nilai koefisien regresi sebesar $0,073$ yang artinya setiap penambahan nilai 1% Motivasi maka nilai Produktivitas Kerja Pegawai bertambah $0,073$.
 - Nilai koefisien regresi sebesar $0,363$ yang artinya setiap penambahan nilai 1% Disiplin Kerja maka nilai Produktivitas Kerja Pegawai bertambah $0,363$.
- Berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F (simultan) diperoleh hasil, sebagai berikut :
 - Variabel Motivasi (X_1), $t_{hitung} 2,339 > t_{tabel} 1,991$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.
 - Variabel Disiplin Kerja (X_2), $t_{hitung} = 2,216 > t_{tabel} = 1,991$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

- c. Variable Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), $F_{hitung} 4,007 > F_{tabel} 3,110$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil R Square sebesar 0,471 yang artinya bahwa Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai adalah sebesar 47,1% sementara 52,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Saran

Adapun saran yang disampaikan kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan antara lain:

1. Agar lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai untuk meningkatkan hasil kerja perusahaan;
2. Supaya dilakukan pengawasan yang secara terus menerus terhadap pegawai;
3. Agar sistem kepemimpinan yang bersih dan berorientasi pada hasil kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Aditya, Purnayuda. *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai*. Eprint. Ums. ac. Id. diakses 09 april 2019.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2018. *Pendekatan Teori Dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Cetakan pertama: Gava Media.
- Azuar, Juliandi. 2013. *Metode penelitian kuantitatif : untuk ilmu-ilmu bisnis*. Medan : M2000.
- Burso, Muhammad. 2018. *Teori –Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Cetakan Pertama: Preada Media Group.
- Denia Nur, Akbar, Buana. 2013. *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerjapegawai*. [http:// repository. Widyatama](http://repository.widyatama.ac.id/). di akses 10 april 2019.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah .2017. *manajemen sumber daya manusia*, Bandung :Alfabeta
- Fahmi, Irham.2016. *manajemen sumber daya manusia* .Yogyakarta:Alfabeta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Yogyakarta.
- Hamali, arif. 2018. *manajemen sumber daya manusia* . Cetakan kedua.Yogyakarta : PT.Buku Seru.
- Handoko, T.Hani.2012. *Manajemen*, edisi kedua,Cetakan ke-10,Yogyakarta : BPFE
- Hertatik, indah. 2018, *Mengembangkan SDM*. Cetakan pertama.Jogjakarta : Laksana
- Ibriati Kartika Alimuddin. 2012. *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerjapegawai pada PT. Telkom Indonesia cabang makassar*. Penelitian (Online). [https://docplayer.info/21827262-Penelitian -pengaruh - motivasi - terhadap-produktivitas - kerja - pegawai - pada - pt - telkom - Indonesia - tbk-cabang - makassar - ibriati - kartika - alimuddin . html](https://docplayer.info/21827262-Penelitian-pengaruh-motivasi-terhadap-produktivitas-kerja-pegawai-pada-pt-telkom-Indonesia-tbk-cabang-makassar-ibriati-kartika-alimuddin.html), diakses, Tanggal 22 Agustus 2019).
- Kaswan. 2017. *Psikologi industri dan organisasi*. Cetakan kesatu. Bandung : Alfabeta.

- Mangkunegara Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja, Rosdakarya, Bandung.
- Reni, Hindriari. 2015. *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai* (Online) Open jurnal. Unpam . ac. Id/indeks. diakses 10 April 2019.
- Rismalasari 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Sermani Steel Makassar. Penelitian*. (Online) (<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/1431/1/Rismalasari.pdf>, diakses, 22 Agustus 2019).
- Sopiah. 2018, *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Penerbit CV ANDI Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- _____,. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Yogyakarta: CAPS.
- Supomo, R, dan Nurhayati Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8, Jakarta: Prenada Media Group Kencana.
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ketiga. Bandung: CV Pustaka Setia.