

## **HASIL IV**

### **HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN**

#### **4.1 Analisis Data**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan yang berupa kuesioner. Jumlah pertanyaan untuk keseluruhan 34 butir, dimana variabel bebas X<sub>1</sub> yaitu motivasi kerja berjumlah 6 butir, Variabel bebas X<sub>2</sub> yaitu disiplin kerja berjumlah 16 butir, dan Variabel terikat Y yaitu Produktivitas Kerja yang berjumlah 12 butir. Untuk responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Hairnerds Studio Indonesia.

##### **4.1.1 Karakteristik Responden**

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dibagikan kepada reponden penelitian, serta menggunakan data pra survey yang dijadikan sebagai latar belakang masalah penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Hairnerds Studio Indonesia. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Hairnerds Studio indonesia sebanyak 50 responden terpilih berdasarkan populasinya. Karateristik responden disedkripsikan berdasarkan usia, Pendidikan, dan penghasilan pada PT. Hairnerds Studio Indonesia.

##### **4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan usia**

Karateristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah responden berdasarkan usia pada tabel 4 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Responden berdasarkan usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent %	Valid Percent	Percent
Valid	22-25 Tahun	28	56.0	56.0	56.0
	26-30 Tahun	12	24.0	24.0	80.0
	31-35 Tahun	7	14.0	14.0	94.0
	36-40 Tahun	2	4.0	4.0	98.0
	> 40 Tahun	1	2.0	2.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber: Olahan Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut mayoritas jumlah responden yang diperoleh adalah 22-25 tahun dengan presentase sebanyak 56% atau sebanyak 28 orang.

#### 4.1.1.2 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut ini adalah responden berdasarkan Pendidikan terakhir pada Tabel 5 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2. Responden berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	SMP	4	8.0	8.0	8.0
	SMA	23	46.0	46.0	54.0
	D3	3	6.0	6.0	60.0
	S1	20	40.0	40.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

Sumber: Olahan Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut mayoritas jumlah responden memiliki jenjang Pendidikan SMA dengan presentase sebesar 46% atau berjumlah sebesar 23 orang.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan penghasilan

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut ini adalah responden berdasarkan pendapatan yang diperoleh pada tabel 6 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Responden berdasarkan penghasilan

		Penghasilan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rp.3000.000-5.000.000	23	46.0	46.0	46.0
	Rp. 5000.000-7000.000	12	24.0	24.0	70.0
	Rp. 7000.000-10.000.000	10	20.0	20.0	90.0
	> Rp.10.000.000	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Olah Data Kuesioner, 2022

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut mayoritas jumlah responden yang berpenghasilan Rp.3000.000-5.000.000 dengan presentase sebanyak 46% atau sebanyak 23 orang.

#### 4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan hasil data dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dan dijabarkan dengan tujuan memberikan jawaban berupa penjelasan secara deskriptif, yang dapat ditinjau terdiri dari nilai rata-rata (*mean*), simpang baku (*standard deviation*, nilai minimum (*minimum*), dan maksimum (*maximum*). Dalam penelitian ini *mean* merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan responden dan *standard deviation* merupakan variasi dari jawaban responden. Nilai *standard deviation* yang mendekati nol,

menggambarkan bahwa jawaban responden tidak bervariasi, sedangkan nilai *standard deviation* yang menjauhi nol, menggambarkan jawaban responden semakin bervariasi.

Nilai minimum merupakan jumlah responden semakin bervariasi. Nilai minimum merupakan jawaban terendah berdasarkan skala *likert* yang telah ditetapkan pada penelitian ini (1-5). Nilai minimum 1 dapat diartikan sangat tidak setuju, nilai 2 dapat diartikan tidak setuju, nilai 3 dapat diartikan netral yang menggambarkan responden berarti tidak berpihak untuk setuju maupun tidak setuju dan memiliki kecenderungan tidak memahami atau menguasai pernyataan pada kuesioner, nilai 4 dapat diartikan responden setuju, dan nilai 5 diartikan responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Jawaban responden yang tertinggi atau nilai maksimum pada kuesioner adalah dengan nilai 5.

#### 4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X1)

Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu STS, TS, N, S, dan SS. Berdasarkan variabel motivasi kerja yang digunakan 6 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 5, berikut adalah jawaban responden atas variabel motivasi kerja:

Tabel 4.4. Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih	16	36.4	16	36.4	10	22,7	2	4,5	0	0	4,05	Setuju

baik lagi bagi kemajuan perusahaan													
Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	15	34.1	25	56.8	4	9.1	0	0	0	0	4.25	Sangat Setuju	
Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan	13	29,5	15	34,1	13	29.5	3	6.8	0	0	3.86	Setuju	
saya melihat jabatan sebagai puncak karier sehingga perlu di perjuangkan	15	34,1	18	40.9	8	18.2	3	6.8	0	0	4.02	Setuju	
Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	16	36.4	15	34.1	10	22.7	2	4.5	1	2,3	3.98	Setuju	
Adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan	15	34.1	18	40.9	6	13.6	2	4.5	3	6.8	3.91	Setuju	

Sumber: olah Olah Data, 2022

#### 4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X2)

Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 katagori, yaitu STS, TS, N, S, dan SS. Berdasarkan variabel Disiplin kerja yang digunakan 16 butir

pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 5, berikut adalah jawaban responden atas variabel Disiplin kerja:

Tabel 4.5. Jawaban Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Adanya kejelasan tujuan pada pekerjaan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	20	45,5	19	43.2	4	9.1	0	0	1	2,3	4.30	Sangat Setuju
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	18	40.9	19	43.2	6	13.6	0	0	1	2,3	4.20	Sangat Setuju
Saya merasa bahwa pemimpin dapat dijadikan panutan oleh para bawahannya	19	43.2	19	43.2	6	13.6	0	0	0	0	4.30	Sangat Setuju
Pemimpin selalu memberikan contoh yang terbaik untuk karyawannya	20	45.5	20	45.5	3	6.8	0	0	1	2.3	4.32	Sangat Setuju
Balas jasa yang diberikan membuat saya semangat dalam bekerja	16	36.4	19	38	10	20	1	2	0	0	4.14	Setuju
Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan	7	15.9	14	31.8	15	34.1	6	13.6	2	4.5	3.41	Setuju
Adanya hak dan kewajiban yang sama sebagai karyawan	15	34.1	16	36.4	11	25.0	2	4.5	0	0	4.00	Setuju
Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan	18	40.9	18	40.9	7	15.9	0	0	1	2.3	4.18	Sangat Setuju
Pimpinan saya aktif dalam melaksanakan pengawasan dalam bekerja	13	29.5	20	45.5	8	18.2	3	6.8	0	0	3.98	Setuju



Atasan selalu mengontrol prestasi Kerja karyawannya	14	31.8	19	43.2	8	18.2	2	4.5	1	2.3	3.98	Setuju
Sanksi dan hukuman yang ditetapkan ikut mempengaruhi disiplin karyawan	15	34.1	17	38.6	10	22.7	0	0	2	4.5	3.98	Setuju
Hukuman yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan	15	34.1	17	38.6	8	18.2	2	4.5	2	4.5	3.93	Setuju
Perusahaan konsisten dalam melaksanakan peraturan	13	29.5	22	50.0	8	18.2	0	0	1	2.3	4.05	Setuju
Atasan saya bertindak tegas dalam menghukum karyawan yang tidak disiplin	14	31.8	17	38.6	11	25.0	1	2.23	1	2.3	3.95	Setuju
Adanya hubungan harmonis antar karyawan dalam lingkungan kerja saya	14	31.8	23	52.3	6	13.6	0	0	1	2.3	4.11	Setuju
Adanya hubungan yang aktif antar atasan dan karyawannya dapat mewujudkan kerjasama yang baik	22	50.0	19	43.2	2	4.5	1	2.3	0	0	4.41	Setuju

Sumber: Olah Data, 2022

#### 4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Produktivitas Kerja

Analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap masing-masing item pernyataan yang dikategorikan menjadi 5 katagori, yaitu STS, TS, N, S, dan SS. Berdasarkan variabel Produktivitas kerja yang digunakan 12 butir pernyataan, masing-masing pernyataan skornya 1 sampai dengan 5, berikut adalah jawaban responden atas variabel Produktivitas kerja:

Tabel 4.6. Jawaban Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Keterangan										Mean	Ket
	SS		S		N		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	17	38.6	20	45.5	5	11.4	2	4.5	0	0	4.18	Sangat Setuju
Saya memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya	17	48.6	17	38.6	8	18.2	2	4.5	0	0	4.11	Setuju
Saya bekerja semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai	19	43.2	20	45.5	5	11.4	0	0	0	0	4.32	Sangat Setuju
Hasil pekerjaan saya selalu meningkat	17	38.6	16	36.4	9	20.5	2	4.5	0	0	4.09	Setuju
Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	19	43.3	19	43.2	5	11.4	0	0	1	2.3	4.25	Sangat Setuju
Pujian dan semangat dari pemimpin dan rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja	17	38.6	12	27.3	13	29.5	1	2.3	1	2.3	3.98	Setuju
Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	19	43.2	21	47.7	2	4.5	1	2.3	1	2.3	4.27	Sangat Setuju
Saya selalu berusaha meningkatkan	21	47.7	18	40.9	3	6.8	0	0	2	4.5	4.27	Sangat Setuju



kualitas kerja saya													
Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	12	27.3	23	52.3	9	20.5	0	0	0	0	4.07	Setuju	
Mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan	15	34.1	25	56.8.	3	6.8	0	0	1	2.3	4.20	Setuju	
Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas kerja, dan perlengkapan pekerjaan	15	34.1	21	47.7	7	15.9	0	0	1	2.3	4.11	Setuju	
saya mampu meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan	15	34.1	21	47.7	8	18.2	0	0	0	0	4.16	Setuju	

Sumber: Olah Data, 2022

#### 4.1.4 Hasil Uji Validitas

##### 4.1.4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi Kerja yang diperoleh hasil dari pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut ini adalah hasil Uji Validitas dari pengumpulan data terhadap 44 responden dengan 6 item pernyataan.

Untuk mengetahui apakah variabel yang diuji tersebut valid atau tidak, hasil korelasi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% = 0.05, dan N = 44 pada taraf signifikansi 5% r tabel sebesar 0.2973. hasil uji validitas ditunjukkan oleh tabel, sehingga data yang diperoleh dapat mengukur ketepatan dan akursi alat ukur yang digunakan.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan	X1.1	0.612	0.2973	Valid
	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	X1.2	0.590	0.2973	Valid
Motivasi Kerja	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan	X1.3	0.581	0.2973	Valid
	saya melihat jabatan sebagai puncak karier sehingga perlu di perjuangkan	X1.4	0.501	0.2973	Valid
	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	X1.5	0.701	0.2973	Valid
	Adanya jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan	X1.6	0.605	0.2973	Valid

Sumber: Olah Data, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, diperoleh 6 indikator dari variabel Motivasi Kerja memiliki r hitung > r tabel (0.2973) atau dinyatakan semua item pernyataan yang mewakili setiap indikator per variabel adalah valid. Oleh karena itu, peneliti dapat langsung melakukan tahap pengujian selanjutnya.

#### 4.1.4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Hasil uji validitas terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner.

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dari pengumpulan data terhadap 44 responden dengan 16 item pernyataan, sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Adanya kejelasan tujuan pada pekerjaan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja	X2.1	0.814	0.2973	Valid
Disiplin Kerja (X2)	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	X2.2	0.814	0.2973	Valid
	Saya merasa bahwa pemimpin dapat dijadikan panutan oleh para bawahannya	X2.3	0.613	0.2973	Valid
	Pemimpin selalu memberikan contoh yang terbaik untuk karyawannya	X2.4	0.651	0.2973	Valid
	Balas jasa yang diberikan membuat saya semangat dalam bekerja	X2.5	0.458	0.2973	Valid
	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan	X2.6	0.325	0.2973	Valid
	Adanya hak dan kewajiban yang sama sebagai karyawan	X2.7	0.65	0.2973	Valid
	Tugas yang diberikan sesuai dengan	X2.8	0.817	0.2973	Valid

kemampuan karyawan					
Pimpinan saya aktif dalam melaksanakan pengawasan dalam bekerja	X2.9	0.668	0.2973	Valid	
Atasan selalu mengontrol prestasi Kerja karyawannya	X2.10	0.78	0.2973	Valid	
Sanksi dan hukuman yang ditetapkan ikut mempengaruhi disiplin karyawan	X2.11	0.632	0.2973	Valid	
Hukuman yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan	X2.12	0.529	0.2973	Valid	
Perusahaan konsisten dalam melaksanakan peraturan	X2.13	0.805	0.2973	Valid	
Atasan saya bertindak tegas dalam menghukum karyawan yang tidak disiplin	X2.14	0.852	0.2973	Valid	
Adanya hubungan harmonis antar karyawan dalam lingkungan kerja saya	X2.15	0.734	0.2973	Valid	
Adanya hubungan yang aktif antar atasan dan karyawannya dapat mewujudkan kerjasama yang baik	X2.16	0.793	0.2973	Valid	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, diperoleh 16 indikator dari variabel Disiplin Kerja memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.2973) atau dinyatakan semua item pernyataan yang mewakili setiap indikator per variabel adalah valid. Oleh karena itu, peneliti dapat langsung melakukan tahap pengujian selanjutnya

#### 4.1.4.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji validitas terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan yang diperoleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah hasil uji validitas dari pengumpulan data terhadap 44 responden dengan 12 item pernyataan, sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	Y.1	0.834	0.2973	Valid
	Saya memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya	Y.2	0.872	0.2973	Valid
	Saya bekerja semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan hasil yang dicapai	Y.3	0.764	0.2973	Valid
	Hasil pekerjaan saya selalu meningkat	Y.4	0.783	0.2973	Valid

	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi	Y.5	0.839	0.2973	Valid
	Pujian dan semangat dari pemimpin dan rekan kerja membuat saya semangat dalam bekerja	Y.6	0.782	0.2973	Valid
	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	Y.7	0.769	0.2973	Valid
	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja saya	Y.8	0.805	0.2973	Valid
	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	Y.9	0.815	0.2973	Valid
	Mutu karyawan perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan	Y.10	0.79	0.2973	Valid
	Efisiensi kerja tercipta karena karyawan pandai memanfaatkan waktu kerja, fasilitas kerja, dan perlengkapan pekerjaan	Y.11	0.812	0.2973	Valid
	saya mampu meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan	Y.12	0.588	0.2973	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022



Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, diperoleh 12 indikator dari variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.2973) atau dinyatakan semua item pernyataan yang mewakili setiap indikator per variabel adalah valid. Oleh karena itu, peneliti dapat langsung melakukan tahap pengujian selanjutnya .

#### 4.1.5 Hasil Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas ini Teknik yang digunakan adalah Teknik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,06. Pernyataan pada kuesioner dapat dinyatakan *reliable* atau konsisten apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.60 (reliabel)

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabel

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Hasil Chronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan Reliabelitas
Motivasi Kerja (X1)	6	<b>0.630</b>	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	16	<b>0.919</b>	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	12	<b>0.941</b>	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan hasil bahwa variabel independen dan dependen pada setiap indikator memiliki *Cronbach Alpha X1 sebesar 0.630, X2 sebesar 0.919* dan Y sebesar  $0.941 > 0.60$  berarti bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan *reliable*.

## 4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 4.1.6.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel independent dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Jika signifikan  $> 0.05$  maka berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan  $< 0.05$  maka variabel tidak berdistribusi normal. Untuk uji normalitas dapat dilakukan dengan cara Komomogorov-Smirnov, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Disiplin_Kerja	Produktifitas_ Kerja
N		44	44	44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	24.07	65.23	50.02
	Std. Deviation	3.288	9.442	7.756
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.100	.121
	Positive	.097	.097	.099
	Negative	-.089	-.100	-.121
Test Statistic		.097	.100	.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.107 <sup>c</sup>

Sumber: Olah Data, 2022

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11. dapat dilihat bahwa hasil pengujian pada Komomogorov-Smirnov di peroleh hasil signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0.200, variabel Disiplin Kerja sebesar 0.200 dan

variabel Produktivitas Kerja sebesar 0.107, maka setiap variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari pada nilai (0,05), berarti dinyatakan bahwa asumsi normalitas penelitian telah terpenuhi.

#### 4.1.6.2 Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas merupakan gangguan dimana residual yang dihasilkan dari model regresi berkorelasi dengan variabel independent. Tetap maka tersebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas, digunakan grafik *scatter plot* dan uji Glejser yaitu dengan meregress nilai absolut residual terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi variabel independen dari hasil uji Glejser lebih dari signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 4.12. Uji Heteroskedasitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.750	3.494		1.359	.181
	Motivasi Kerja	.175	.192	.197	.885	.367
	Disiplin Kerja	-.084	.067	-.270	-1.253	.217

a. Dependent Variable: ABS\_RES4

Sumber: SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12, menunjukkan variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar 0.367 dan variabel X2 sebesar 0.217 lebih besar dari 0,05, berarti tidak terjadi gejala heteroskedasitas dalam model regresi.

#### 4.1.6.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat diukur dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan ketentuan jika nilai  $VIF < 10$  berarti tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika  $VIF > 10$  multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai toleransi  $< 10$ , maka berarti terjadi multikolinearitas diantara dua variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.506	1.977
	Disiplin Kerja	.506	1.977

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, nilai VIF pada setiap variabel penelitian lebih kecil dari syarat ( $VIF < 10$ ), maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada instrument penelitian yang diajukan, atau antar variabel tidak berkorelasi sempurna dengan variabel bebas lainnya.

#### 4.1.7 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjust R Square*, hasil uji koefisien dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14. Hasil uji koefisien

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.649	.632	4.706

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

sumber: Olah Data, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14, menunjukkan nilai R Adjusted R Square sebesar 0.632. Hal ini berarti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 0.632, sedangkan sisanya  $100\% - 63.2\% = 36.8\%$  dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian.

#### 4.1.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Estimasi model regresi linier berganda ini dihitng dengan menggunakan *software* SPSS dan diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 4.15. Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	7.136	5.592		1.276	.209
	Motivasi Kerja	.034	.307	-.017	-.110	.913
	Disiplin Kerja	.670	.017	.816	6.269	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: Olah Data, 2022

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.136 - 0.034 X_1 + 0.670 X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Koefisien Konstanta ( $a$ ) Nilai konstanta sebesar 7.136 yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja akan mempunyai nilai sebesar 7.136
- 2) Koefisien Motivasi Kerja ( $b_1$ ) Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0.034.
- 3) Koefisien Disiplin Kerja ( $b_2$ ) Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0.670 yang artinya setiap variabel disiplin kerja meningkat satuan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,670 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja dalam kondisi konstan.

#### **4.1.9 Hasil Pengujian Hipotesis**

##### **4.1.9.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Uji signifikansi F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan f-hitung ditentukan berdasarkan nilai yang tercantum pada kolom f-statistic sedangkan F-tabel ditentukan dengan mengamati tabel F pada baris yang di cari dengan persamaan  $n - k - 1$  dan pada kolom  $\alpha = 5\%$ . Pada penelitian ini memiliki jumlah sampel dan variabel independent masing-masing tersebut sebesar 44 maka persamaanya yaitu  $44 - 2 - 1 = 41$ . Jika nilai F hitung  $>$  F tabel maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila F hitung  $<$  F tabel maka variabel independent secara Bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan nilai F hitung sebesar 47.683 sedangkan nilai F tabel adalah 3.23. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat toleransi kesalahan ( $\alpha$ ) pada penelitian ini yaitu sebesar 5%, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja, berarti model penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja.

#### 4.1.9.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji t) merupakan analisis pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen keputusan pembelian pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Untuk uji pengaruh dilihat dari perbandingan t tabel dan t hitung. Hasil pengujian terhadap

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1951.403	2	975.702	47.683	.000 <sup>b</sup>
	Residual	961.717	47	20.462		
	Total	2913.120	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

hipotesis penelitian menggunakan uji t dapat dilihat pada Tabel 20, dibawah ini:

Tabel 4.17 Uji Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.136	5.592		1.276	.209
	Motivasi	-.034	.307	-.014	-.110	.913
	Disiplin_Kerja	.670	.107	.816	6.269	.000

Sumber: Olah Data 2022

Dari tabel 4.17 diatas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar -0.110, sedangkan t tabel sebesar 2.018 sehingga  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  dengan nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.913 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. Maka  $H_1$  ditolak,  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Disiplin Kerja memiliki t hitung sebesar 6.269, sedangkan t tabel sebesar 2.018 sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dengan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0.000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05. Maka  $H_2$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

#### 4.1.9.3 Hasil Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Berikut nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R square.

Tabel 4.18. Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Eestimate
1	.806 <sup>a</sup>	.649	.632	4.706

Sumber: Olah Data, 2022

Dari tabel 4.18. diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi atau  $R^2$  sebesar 0.632 hal tersebut menunjukkan bahwa 63.2 % variabel Produktivitas Kerja karyawan PT. Hairnerds Studio Indonesia yang terdiri dari variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya (100%-63.2%) adalah 3,68% Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukman dan Salju (2018), menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Rampisela dan Lumintang G (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Artinya, perusahaan menerapkan Motivasi dalam bentuk material/melalui insentif. Artinya perusahaan dengan menerapkan motivasi baik dengan cara ditingkatkan maupun tidak ditingkatkan tidak mempengaruhi Produktivitas. Hal ini

dikarenakan Produktivitas lebih dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia.

#### **4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja**

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hairnerds Studio Indonesia. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwaliestanty, Anaziah. (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sunarsi, Denok (2020), menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2019) Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja para karyawan sangat penting, disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Karena hal ini menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seorang karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun telah diawasi dengan baik oleh atasannya. Seorang yang disiplin juga tidak akan mencari waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Maka semakin tinggi disiplin kerja setiap karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja dari perusahaan itu sendiri.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan yang dialami oleh setiap orang yaitu faktor tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waksat, sanksi dan hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Faktor kedisiplinan kerja yang paling dominan dapat meningkatkan kedisiplinan yang baik dialami oleh karyawan tetap PT. Hairnerds Studio Indonesia Adapun faktor ketegasan, yaitu berupa teguran dan bertindak sesuai aturan perusahaan, karena dengan adanya faktor ketegasan membuat seruluh aturan berjalan dengan lancar, hal ini tentunya dapat membuat suatu kedisiplinan yang baik dari para karyawan PT. Hairnerds Studio Indonesia.