

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Creative Promosindo Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	35	100%
Perempuan	-	-
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Creative Promosindo keseluruhan kelamin Laki-laki sebanyak 35 orang atau sebesar 100%.

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia dari pegawai bagian pemasaran PT. Mega Creative Promosindo adalah Sebagai Berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	28 orang	80 %
31-40 Tahun	7 orang	20%
41-50 Tahun	-	-
> 50 tahun	-	-
Jumlah	35 orang	100%

*Sumber: hasil Data diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Creative Promosindo paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 80%.

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran Umum mengenai Pendidikan Terakhir dari karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Creative Promosindo adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sma	34	96.7%
Diploma	-	-
Strata 1	1	3,3%
Jumlah	35	100%

*Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Pemasaran PT Mega Creative Promosindo yang paling banyak SMA sebanyak 34 orang atau sebesar 96.7%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Creative Promosindo adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0-2 Tahun	21 Orang	60%
3-4 Tahun	10 Orang	28.6%
5-6 Tahun	4 Orang	11.4%
> 6 Tahun	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>35 Orang</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Creative Promosindo masakerja yang paling banyak 0-2 Tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 60%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.

**Tabel 4.5**  
**Hasil jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saya merasa ada kepuasan sendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	25	71.5%	7	20%	3	8.5%	0	0%	0	0%
2	Saya mampu menggunakan potensi diri	15	42.85%	15	42.85%	5	14.3%	0	0%	0	0%

	dan bekerja secara mandiri										
3	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.	28	80%	7	20%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu	7	20%	9	25.7%	15	42.85%	4	11.5%	0	0%
5	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan Pendidikan dan kemampuan saya	9	25.7%	21	60%	5	14.3%	0	0%	0	0%
6	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan	4	11.5	16	46.1%	15	42.85%	0	0%	0	0%
7	Saya merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan	15	42.85%	15	42.85%	5	14.3%	0	0%	0	0%
8	Saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan target dari Perusahaan	11	31.35%	20	57.15%	4	11.5%	0	0%	0	0%
9	Saya senang menerima bonus sesuai dengan penilaian dari hasil kinerja pribadi	33	94.28%	2	5.72%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Motivasi Kerja (X1), pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 9 sebanyak 33 responden dan yang terkecil pada pernyataan 6 dengan jumlah 4 responden.

**Tabel 4.6**

**Hasil Jawaban Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saya Selalu Hadir Tepat Waktu Pada Jam kerja	21	60%	9	25.7%	5	14.3%	0	0%	0	0%

2	Saya melakukan Tugas-Tugas Kerja sampai Selesai Tiap Harinya	10	28.65%	14	40%	11	31.35%	0	0%	0	0%
3	Saya Selalu Menaati Peraturan Perusahaan	21	60%	14	40%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Saya Selalu Merapikan Peralatan kerja setelah selesai dipakai.	16	45.7%	13	37.15%	6	17.15%	0	0%	0	0%
5	Saya selalu mengenakan seragam kerja sesuai dengan yang telah ditentukan.	17	48.6%	14	40%	4	11.4%	0	0%	0	0%
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenalan didalam perusahaan	6	17.1%	16	45.7%	13	37.2%	0	0%	0	0%
7	Saya Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung Jawab.	18	51.5%	11	31.35%	6	17.15%	0	0%	0	0%
8	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar Perusahaan	3	9.86%	16	45.7%	16	45.7%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Disiplin Kerja (X2), pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 1 dan 3 sebanyak 21 responden dan yang terkecil pada pernyataan 8 dengan jumlah 3 responden.

**Tabel 4.7**

**Hasil Jawaban Variabel Kinerja Karyawan(Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Saya Berusaha Mencapai Target Dari Penjualan Perusahaan.	17	48.6%	15	42.5%	3	8.9%	0	0%	0	0%
2	Saya Dapat Menyelesaikan Tugas Lebih banyak dari target perusahaan	7	20%	15	42.5%	13	37.5%	0	0%	0	0%
3	Saya Berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	21	60%	14	40%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.	22		13	37.2%	0	0%	0	0%	0	0%

5	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	17	48.6%	14	40%	4	11.4%	0	0%	0	0%
6	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	6	17.1%	16	45.7%	13	37.2%	0	0%	0	0%
7	Saya Selalu berangkat saat jam kerja	7	20%	17	48.6%	11	31.4%	0	0%	0	0%
8	Saya selalu hadir untuk mengerjakan pekerjaan saya.	15	42.8%	7	20%	13	37.2%	0	0%	0	0%

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja Karyawan (Y), pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 4 sebanyak 22 responden dan yang terkecil pada pernyataan 6 dengan jumlah 6 responden

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

Pernyataan	r hitung	r Tabel	Kondisi	simpulan
butir 1	0.674	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 2	0.750	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 3	0.601	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 4	0.784	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 5	0.619	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 6	0.544	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid

butir 7	0.610	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 8	0.520	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 9	0.352	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai r Hitung > r Tabel. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.9**

**Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

Pernyataan	r hitung	r Tabel	Kondisi	simpulan
butir 1	0.642	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 2	0.736	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 3	0.792	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 4	0.727	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 5	0.371	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 6	0.822	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 7	0.568	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 8	0.641	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid

*Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Disiplin Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai r Hitung > r Tabel. Dengan demikian seluruh item Disiplin kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**

**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	r hitung	r Tabel	Kondisi	simpulan
butir 1	0.459	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 2	0.612	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 3	0.795	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 4	0.677	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 5	0.497	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid

butir 6	0.710	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 7	0.473	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid
butir 8	0.414	0.334	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai r Hitung > r Tabel. Dengan demikian seluruh item Disiplin kerja (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien cronbach alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0.784	0,600-0,800	Cukup
Disiplin Kerja (X2)	0.809	0,800-1,000	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0.677	0,600-0,800	Cukup

Sumber: Data Primer Diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,784 untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dengan tingkat reliabel yang cukup. 0,809 untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,677 untuk variabel Produktivitas (Y) dengan tingkat reliabel cukup.

## 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji *Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

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

Variabel	sig	alpha	kondisi	simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0.716	0.05	sig>alpha	Normal
Disiplin Kerja (X2)	0.765	0.05	sig>alpha	Normal
Kinerja (y)	0.471	0.05	sig>alpha	Normal

*Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.12 *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov* diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,716 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Disiplin Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,765 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,471 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

### 4.3.2 Hasil Uji Lineritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut

**Tabel 4.13**  
**Hasil uji Linearitas**

Variabel	sig	alpha	kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0.769	0.05	sig>alpha	Linier
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0.424	0.05	sig>alpha	Linier

*Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Bedasarkan Hasil Perhitungan Uji Linearitas dengan Menggunakan SPSS, berdasarkan tabel di atas maka, kita dapat menarik kesimpulan yakni:

**1. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,769 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**2. Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,424 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**4.3.3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

	VIF		Kondisi	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	1,035	10	VIF<10	Tidak ada gejala
Disiplin Kerja (X2)	1,035	10	VIF<10	Tidak ada gejala

*Sumber: Hasil Data Primer Diolah Tahun 2022*

Dari hasil perhitungan pada tabel Uji Multikolinearitas 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) = 1,035 dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X2) = 1,035. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

**Tabel 4.15**  
**Regresi Linier Berganda**

Variable	B	Sig
(Constant)	2.037	0,006
Motivasi Kerja	0,279	0,001
Disiplin Kerja	1,213	0,001
Sig F	0,001	
R (Korealasi)	0,918	
R Square (Determinasi)	0,842	

*Sumber : Hasil data Primer Diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,700 artinya Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 84,2% dan sisanya 15,8% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,918 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

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

$$Y = a + b_1. X_1 + b_2. X_2 + b_3.X_3 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Motivasi Kerja
X2	= Disiplin Kerja
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

$$Y = 2,037 + 0,279 X_1 + 1,213X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,037 yang berarti bahwa tanpa adanya Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja X2), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 2,037 satuan.
2. Koefisien Motivasi Kerja (X1)  
Jika Motivasi Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,279 satu satuan.
3. Koefisien Disiplin Kerja (X2)  
Jika Disiplin Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 1,213 satu satuan

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

### 4.5.1 Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber: Hasil data Diolah Pada Tahun 2022*

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Creative Promosindo

H1: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Creative Promosindo.

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho

ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

$H_0$ : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Creative Promosindo

$H_1$ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Creative Promosindo

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai  $\text{sig}$  (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### **4.5.2 Hasil Uji F**

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ho: Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Creative Promosindo

Ha: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Creative Promosindo

Dengan Kriteria Penilaian:

Jika Nilai sig < 0.05 Maka Ho Ditolak, Ha Diterima

Jika Nilai sig >0.05 maka Ho Diterima dan Ha ditolak

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber: Data Primer Diolah Pada Tahun 2022*

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Mega Creative Promosindo.

## **4.6 Pembahasan**

Penelitian ini melibatkan sebagian karyawan dari PT. Mega Creative Promosindo, khususnya karyawan di bagian Pemasaran, yang berperan sebagai sample dalam pengisian kuisisioner yang diberikan, karyawan yang dilibatkan dalam pengisian kuisisioner berjumlah 35 orang. Dengan pendidikan terakhir berkisar antara SMA sampai dengan Strata 1.

### **4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi tentu berbanding

lurus dengan semangat kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan, hal ini akan membuat karyawan dalam suatu perusahaan dapat membuat hasil dari hal yang dikerjakan oleh karyawan tersebut menjadi yang lebih baik. Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua faktor, yaitu Faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional adalah dorongan-dorongan untuk berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Ratna Sari Dewi (2019) mengungkapkan bahwa Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan komitmen secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu sebaiknya PT. Mega Creative Promosindo mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dari karyawan di tempat tersebut, salah satu contohnya memberikan apresiasi berupa penghargaan bagi Karyawan yang berprestasi dan memeriksa pekerjaan yang telah dilakukan sehingga hasil yang dilakukan lebih maksimal, hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk- bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Ashari (2016) Menunjukkan bahwa Disiplin kerja, baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.. Oleh karena itu sebaiknya PT. Mega Creative Promosindo mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dari karyawan di tempat tersebut, salah satu contohnya memberikan Sanksi bagi Karyawan yang sering terlambat dan melanggar peraturan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini tentu akan meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan.

#### **4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari seorang karyawan. Sama halnya dengan Disiplin kerja, Disiplin kerja yang baik dari seorang karyawan dapat mempengaruhi hasil kinerja dari seorang karyawan tersebut. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Fathoni (2006) mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dari hasil pengujian hipotesis III, diperoleh nilai  $\text{sig} (0,00) < \text{Alpha} (0,05)$  dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mega Creative Promosindo. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Ratna Sari Dewi

(2019) Menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi Kinerja dari seorang karyawan. Kemudian Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Muhammad Ashari (2016) Menunjukkan bahwa Disiplin kerja, baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.