

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 | - | - |
| Jumlah | 35 Orang | 100% |

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 α (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 (sig) dengan nilai α (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 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.