

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung berjumlah 43 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	12	27,9
2	Perempuan	31	72,1
Total		43	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	39	90,7
2	31 – 40	4	9,3
3	41 – 50	0	0
4	>50	0	0
Total		43	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-30 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 39 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	43	100
2	D3	0	0
3	S1	0	0
4	S2	0	0
Total		43	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan SMA/SMK menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung seluruhnya oleh karyawan yang pendidikannya SMA/SMK sebanyak 43 orang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	0 – 2 tahun	39	90,7
2	3 – 4 tahun	4	9,3
3	5 – 6 tahun	0	0
4	> Tahun	0	0
Total		43	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 0–2 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 0 – 2 tahun sebanyak 39 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 43 responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan bertanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan.	35	81,3%	8	18,6%	0	0%	0	0%	0	0%
2	Karyawan dapat menerima semua tugas yang diberikan dan dikerjakan dengan baik.	34	79,0%	9	20,9%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Karyawan memiliki motivasi kerja untuk mencapai target.	29	67,4%	14	32,5%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	26	60,4%	17	39,5%	0	0%	0	0%	0	0%
5	Seluruh karyawan selalu antusias mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan.	31	72,0%	12	37,9%	0	0%	0	0%	0	0%
6	Mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan	24	55,8%	17	39,5%	1	2,3%	1	2,3%	0	0%
7	Karyawan memiliki inisiatif dalam setiap menjalankan pekerjaannya.	29	67,4%	14	32,5%	0	0%	0	0%	0	0%
8	Karyawan bertindak tanpa menyusahkan karyawan lain untuk menjalankan pekerjaannya.	22	51,1%	18	41,8%	3	6,9%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 43 responden, pernyataan 1 mengenai “Karyawan bertanggung jawab sepenuhnya

dalam menjalankan pekerjaan..” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 35 orang atau 81,3%. Sedangkan pernyataan 8 mengenai “Karyawan bertindak tanpa menyusahkan karyawan lain untuk menjalankan pekerjaannya” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 22 orang atau 51,1%.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	30	69,7%	13	30,2%	0	0%	0	0%	0	0%
2	Karyawan merasa bahwa tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja	17	39,5%	26	60,4%	0	0%	0	0%	0	0%
3	Karyawan selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	24	55,8%	18	41,8%	1	2,3%	0	0%	0	0%
4	Karyawan selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	43	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

5	Karyawan selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan	31	72,0%	11	25,5%	1	2,3%	0	0%	0	0%
6	Karyawan selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	27	62,8%	16	37,2%	0	0%	0	0%	0	0%
7	Karyawan selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	25	58,1%	18	41,8%	0	0%	0	0%	0	0%
8	Karyawan mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan	23	53,4%	20	46,51%	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 43 responden pernyataan 4 mengenai “Karyawan selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan” mendapat respon tertinggi yaitu 43 orang atau 100% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 4 mengenai “Karyawan merasa bahwa tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja” mendapat

respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang atau 39,5%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan.	24	55,8 %	17	39,5 %	2	4,6%	0	0%	0	0%
2	Kesempurnaan hasil pekerjaan menjadi target mutlak pencapaian karyawan.	22	51,1 %	21	48,8 %	0	0%	0	0%	0	0%
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	29	67,4 %	12	27,9 %	1	2,3%	1	2,3 %	0	0%
4	Merasa konsumen selalu puas dengan pelayanan yang diberikan	25	58,1 %	18	41,8 %	0	0%	0	0%	0	0%
5	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	26	60,4 %	16	37,2 %	1	2,3%	0	0%	0	0%

6	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	25	58,1 %	17	39,5 %	0	0%	0	0%	1	2,3 %
7	Bersedia meningkatkan hasil kerja agar selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	31	72,0 %	12	27,9 %	0	0%	0	0%	0	0%
8	Selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan lebih baik dari yang telah berlalu.	28	65,1 %	15	34,8 %	0	0%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 43 responden pernyataan 7 mengenai “Bersedia meningkatkan hasil kerja agar selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 31 orang atau 72,0%, sedangkan pernyataan 2 mengenai “Kesempurnaan hasil pekerjaan menjadi target mutlak pencapaian karyawan.” mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 22 orang atau 51,1%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26.0. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Atau

Bila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (sig) > 0,05 maka instrument tidak valid

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,675	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,649	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,626	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,543	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,791	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,834	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,560	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,682	0,301	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai motivasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,301). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin kerja (X2)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,820	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,682	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,571	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,735	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,506	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,701	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,601	0,301	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,527	0,301	rhitung > rtabel	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai Disiplin kerja. Hasil yang didapatkan

yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,301). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai Disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,479	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,575	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,592	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,839	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,810	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,678	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,882	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,765	0,301	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai produktivitas. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,301). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai produktivitas dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Determinasi

Determinasi (R Square atau R Kuadrat) dengan simbol R² adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Atau dengan kata lain R square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R square	Ajusted R square	Std.error of the estimate
1	.795 ^a	.632	.613	1.995
a. Predictors (constant), Disiplin, Motivasi				

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji Determinasi table 4.11 nilai Adjusted R Square sebesar 0,613 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen sebesar 63,2%.

4.3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.*:

Tabel 4.12 Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha	Koefisien r	Simpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,821	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Disiplin kerja (X2)	0,769	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivitas (Y)	0,825	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha sebesar 0,821 untuk variabel motivasi kerja dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,769 untuk Disiplin kerja dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,825 untuk produktivitas dengan tingkat reliable sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik one-sample kolmogorov – smirnov test pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,371	0,05	Sig > Alpha	Normal
Disiplin kerja (X2)	0, 341	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 one-sample kolmogorov test-smirnov diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel variabel motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0.

Rumusan hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,370	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin kerja (X2)	0,216	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X1) dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,370 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Disiplin kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,216 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,761	1,315	Tidak Ada Multikolinieritas
Disiplin kerja (X2)	0,761	1,315	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,795	0,632

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,795 artinya tingkat hubungan antara motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,632 artinya bahwa produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh antara motivasi kerja (x1) dan Disiplin kerja (X2) sebesar 0,632 atau 63,2 %. Sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	2,085	4,825
Motivasi Kerja (X1)	0,323	0,130
Disiplin kerja (X2)	0,730	0,129

Sumber : Data diolah tahun 2023

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,085 + 0,323 X_1 + 0,730 X_2$$

Keterangan :

Y =Produktivitas

a =Konstanta

b =Koefisien Regresi

et =Error trem/ unsur kesalahan

X1 =Motivasi Kerja

X2 =Disiplin kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 2,085 menyatakan bahwa produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung adalah sebesar 2,085 apabila motivasi kerja dan Disiplin kerja bernilai = 0 satuan.
- Koefisien regresi untuk X1= 0,323 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung sebesar 0,323 satuan.
- Koefisien regresi untuk X2 = 0,730 menyatakan bahwa setiap

penambahan Disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menambah produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung sebesar 0,730 satuan.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.17 Hasil Uji t

	t_{hitung}	Signifikansi
Motivasi Kerja (X1)	2,486	0,000
Disiplin kerja (X2)	5,678	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2023

1. Motivasi kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

H_0 : Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

H_a : Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel motivasi kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 2,486 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=43-2=41$) adalah 1,684 jadi t hitung ($2,486 > t \text{ tabel } (1,684)$) dan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Disiplin kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Ho : Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Ha : Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Disiplin kerja (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 5,678 sedangkan nilai t tabel dengan ($dk=43-2=41$) adalah 1,684 jadi t hitung ($5,678$) > t tabel ($1,684$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

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 kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Ho : Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Ha : Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Fhitung	Signifikansi
34,327	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2023

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k= 43-3=40$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,232 dan F hitung 34,327. Dari tabel 4.16 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $34,327 > F$ table 3,232 dan nilai $Sig < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi kerja(X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung. Motivasi Kerja merupakan bagian yang penting dalam organisasi untuk meningkatkan semangat bekerja dalam diri karyawan ketika perusahaan atau pimpinan dapat memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya seperti memberikan penghargaan dan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya diperusahaan (aktualisasi diri) akan membuat karyawan lebih loyal dengan perusahaan dan dengan begitu akan meningkatkan hasil produksi. Mengacu teori dari Afandi (2016:12) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Azwar et al (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

4.6.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap terhadap produktivitas kerja

Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variable Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) di

perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung. Jadi dengan semakin kuat disiplin kerja dalam perusahaan di perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung maka akan mengalami peningkatan hasil produksi dan akan mencapai target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Hubungan positif antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian), bahwa disiplin kerja karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan dan dapat meningkatkan hasil produktivitas kerja. Menurut Kompri (2020:167) kedisiplinan merupakan sikap seseorang untuk taat dan patuh pada norma-norma dan peraturan perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Aris Sutrischastini (2015) memiliki hasil dimana variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

i. Pengaruh motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap terhadap produktivitas kerja

Hasil uji yang dilakukan antara variabel bebas Motivasi (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) secara simultan atau bersama-sama. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yaitu untuk meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja agar di perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung. Disiplin kerja yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, berpengaruh dalam menentukan disiplin kerja meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel disiplin kerja maka akan berdampak dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan ada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel motivasi kerja dapat meningkatkan variabel motivasi kerja yang akan berdampak dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya motivasi kerja dan disiplin kerja maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan Yummy Pie Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryantika dan Wibawa (2020) diperoleh hasil Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.