

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, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	23	71.9%
Perempuan	9	28.1%
Total	32	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa Staf *marketing* PT. Melindra Eshan Nusantara, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 23 responden atau sebesar 71,9%, artinya sebagian besar Staf *marketing* PT. Melindra Eshan Nusantara dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	10	31.3%
23 Tahun - 28 Tahun	8	25.0%
29 Tahun - 34 Tahun	10	31.3%
> 35 Tahun	4	12.5%
Total	32	100.0%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa Staf *marketing* PT. Melindra Eshan Nusantara, paling banyak berusia 17 Tahun - 22 Tahun dan 29 Tahun - 34 Tahun yang berjumlah 10 responden atau sebesar 31.3%, artinya sebagian besar Staf *marketing* PT. Melindra Eshan Nusantara dalam penelitian ini berusia 23 Tahun - 28 Tahun.

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Komunikasi

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tugas yang diberikan pimpinan dapat diterima dengan jelas dan mudah dipahami	0	0.0	2	6.3	3	9.4	21	65.6	6	18.8	127
2	Hubungan antara pimpinan dengan karyawan selalu terbuka	0	0.0	3	9.4	14	43.8	12	37.5	3	9.4	111
3	Adanya saling terbuka antara sesama rekan kerja mengenai pekerjaan	0	0.0	1	3.1	2	6.3	16	50.0	13	40.6	137
4	Informasi yang disampaikan rekan kerja dapat ditanggapi dengan baik	1	3.1	3	9.4	4	12.5	15	46.9	9	28.1	124
5	Informasi yang disampaikan karyawan dapat direspon cepat oleh pimpinan	1	3.1	2	6.3	11	34.4	9	28.1	9	28.1	119
6	Karyawan selalu menginformasikan pekerjaan yang sedang dilakukan	0	0.0	2	6.3	2	6.3	21	65.6	7	21.9	129

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu Adanya saling terbuka antara sesama rekan kerja mengenai pekerjaan, sebanyak 137, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada

pernyataan 2, yaitu Hubungan antara pimpinan dengan karyawan selalu terbuka, sebanyak 111.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
1	Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	3	9.4	5	15.6	9	28.1	11	34.4	4	12.5	104
2	Pemberian bonus memberikan semangat kerja karyawan	4	12.5	4	12.5	16	50.0	6	18.8	2	6.3	94
3	Keselamatan kerja karyawan dijamin oleh perusahaan	4	12.5	6	18.8	11	34.4	10	31.3	1	3.1	94
4	Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan berprestasi	13	40.6	11	34.4	4	12.5	2	6.3	2	6.3	65
5	Kesempatan promosi jabatan diberikan kepada seluruh karyawan	11	34.4	12	37.5	5	15.6	2	6.3	2	6.3	68
6	Perusahaan memberikan tunjangan Kesehatan kepada karyawan	3	9.4	1	3.1	2	6.3	12	37.5	14	43.8	129

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 6, yaitu Perusahaan memberikan tunjangan Kesehatan kepada karyawan, sebanyak 129, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 4 yaitu Perusahaan memberikan promosi jabatan bagi karyawan berprestasi., sebanyak 65.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		STS (1)		TS (2)		CS (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Menggunakan waktu kerja dengan baik untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan	1	3.1	7	21.9	15	46.9	7	21.9	2	6.3	98
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	1	3.1	7	21.9	12	37.5	11	34.4	1	3.1	100
3	Karyawan berusaha bekerja sesuai hasil yang baik	1	3.1	4	12.5	10	31.3	14	43.8	3	9.4	110
4	Karyawan bekerja sesuai target yang ditentukan perusahaan	1	3.1	4	12.5	7	21.9	17	53.1	3	9.4	113
5	Pengalaman kerja dapat menunjang untuk meningkatkan hasil kerja	0	0.0	3	9.4	4	12.5	15	46.9	10	31.3	128
6	Karyawan mengembangkan diri untuk kemampuan bekerja	0	0.0	3	9.4	5	15.6	15	46.9	9	28.1	126

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu Pengalaman kerja dapat menunjang untuk meningkatkan hasil kerja, sebanyak 128, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu Menggunakan waktu kerja dengan baik untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, sebanyak 98.

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 untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komunikasi	Butir 1	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
Motivasi Kerja	Butir 1	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
Produktivitas Kerja	Butir 1	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0.000	0.05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0.001	0.05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel komunikasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan komunikasi, Motivasi Kerja dan produktivitas kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Komunikasi	0,858	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	0,828	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,848	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel komunikasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja, memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

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 Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komunikasi	0,452	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja	0,784	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,873	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 *one-sample kolmogorov test-smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel komunikasi, Motivasi Kerja dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel komunikasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

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, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,873	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,058	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table, pada komunikasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

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

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	1,357	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1,357	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel komunikasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Persamaan Regresi Linear Berganda

Variable	B
(Constant)	2.558
Komunikasi	0.600
Motivasi Kerja	0.261

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.558 + 0.600X_1 + 0,261X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 2.558 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel komunikasi dan motivasi kerja maka besarnya produktivitas kerja adalah 2.558 satuan.
2. Koefisien komunikasi, artinya jika komunikasi naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar, sebesar 0.600 satu satuan.

3. Koefisien Motivasi Kerja, artinya jika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar, sebesar 0.261 satu satuan.

Tabel 4.12

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,777	0,604

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,604 artinya variabel komunikasi dan motivasi kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 60,4% dan sisanya 39,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel komunikasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,777 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis 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 4.13

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,028	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada komunikasi terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,028) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

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

Tabel 4.14

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,014) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara. Hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinanda (2023) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika komunikasi berjalan baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Komunikasi organisasi memiliki arti penting karena tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan yang ingin memahami perilaku organisasi perusahaan, tetapi juga memiliki aspek pragmatis bagi karyawan yang ingin memperbaiki hasil pekerjaan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya komunikasi organisasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, ada atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat membuat tujuan yang akan dicapai oleh organisasi akan kurang dapat berjalan dengan baik. Widyarma dan Askiah (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah transfer dalam bentuk ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. Pemindahan makna yang terjadi akibat pertukaran informasi antara satu dengan yang lain dan bertujuan untuk menerima pemahaman yang sama melalui pemindahan pesan-pesan secara simbolik.

4.5.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara. Hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprpto, Mahaputra, dan Mahaputra

(2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika motivasi kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Winarsih, Veronica, dan Anggraini (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

4.5.3 Pembahasan Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-F), diperoleh nilai sig $(0,000) < \text{Alpha}$ $(0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara. Hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dinanda (2023) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adrian (2022) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika komunikasi dan motivasi kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Rohim dan Irayanti (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Massora (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Suprpto, Mahaputra, dan Mahaputra (2023) menyatakan

bahwa motivasi kerja merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

1. pekerjaan yang telah dilakukan sehingga jika terjadi permasalahan dalam mencapai target perusahaan dapat diselesaikan dengan cepat.
2. Menyarankan kepada pihak PT. Melindra Eshan Nusantara, membuat program promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan.