

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data merupakan gambaran umum tentang penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian yang merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan budaya kerja yang dilambangkan dengan X. Sedangkan Variabel terikat yang dimaksud adalah produktivitas kerja yang dilambangkan dengan Y. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel dijelaskan secara lengkap sebagai berikut :

##### **1. Produktivitas Kerja (Variabel Y)**

Data produktivitas kerja diperoleh melalui data produktivitas kerja dari CV. Karya Bersama Cibitung yang dihitung dari jumlah hasil produksi dengan jumlah hari kerja karyawan dalam jangka waktu 1 (satu) bulan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan. Berdasarkan pengolahan data yang terkumpul, dapat diperoleh skor tertinggi 29,45 dan skor terendah 18,27 dengan skor rata-rata produktivitas kerja adalah 23,29. Varians ( $S^2$ ) sebesar 7,070 dan simpangan baku (SD) sebesar 2,658.

Distribusi frekuensi data produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dimana rentang skor sebanyak 11,18, banyaknya kelas interval 6,74 dibulatkan menjadi 7 dan panjang kelas interval yaitu 1,60.

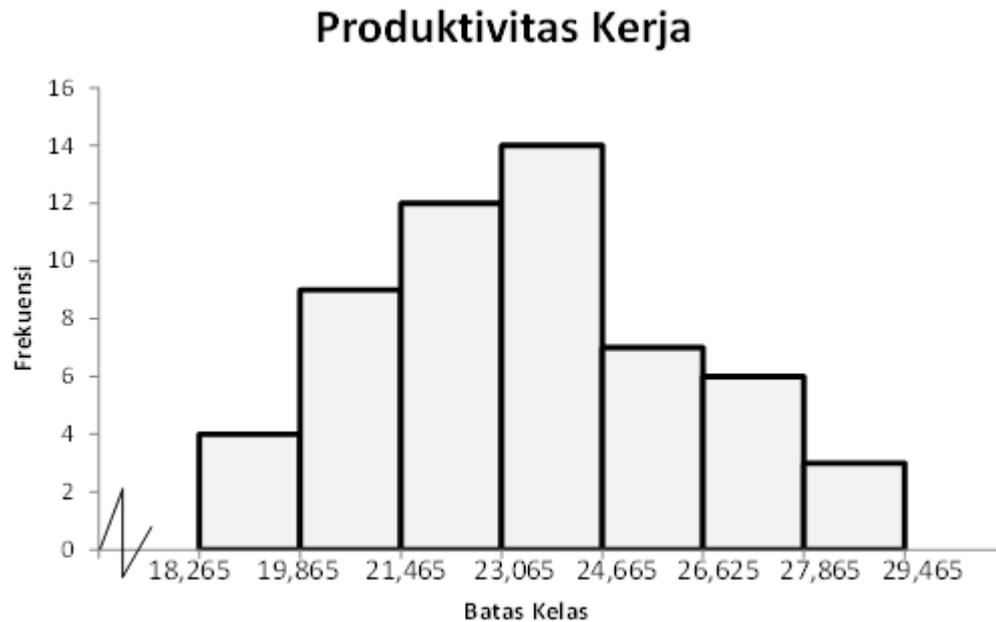
Tabel IV.1

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative(%)
18.27 - 19.86	18.265	19.865	4	7%
19.87 - 21.46	19.865	21.465	9	16%
21.47 - 23.06	21.465	23.065	12	22%
23.07 - 24.66	23.065	24.665	14	25%
24.67 - 26.26	24.665	26.265	7	13%
26.27 - 27.86	26.265	27.865	6	11%
27.87 - 29.46	27.865	29.465	3	5%
			55	100%

Sumber : Data diolah tahun 2018

Dari tabel distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja (Y) di atas, maka dapat dibuat grafik histogram produktivitas kerja sebagai berikut :



**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram Variabel Produktivitas Kerja**

Berdasarkan gambar IV.1, Grafik Histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel produktivitas kerja terletak pada interval kelas keempat yaitu 23,07-24,66 dengan frekuensi relatif sebesar 25%. Sedangkan frekuensi kelas terendahnya terletak pada kelas ketujuh yaitu 27,87-29,46 dengan frekuensi relatif sebesar 5%.

## 2. Motivasi Kerja (Variabel $X_1$ )

Data motivasi kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi 21 butir pernyataan dan diisi oleh 55 karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung sebagai responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrumen terbagi dalam indikator yaitu motivasi kerja internal dengan sub indikator kebutuhan, tanggung jawab, dan keinginan. Indikator yang kedua yaitu motivasi kerja eksternal dengan sub indikator pujian gaji, dan penghargaan.

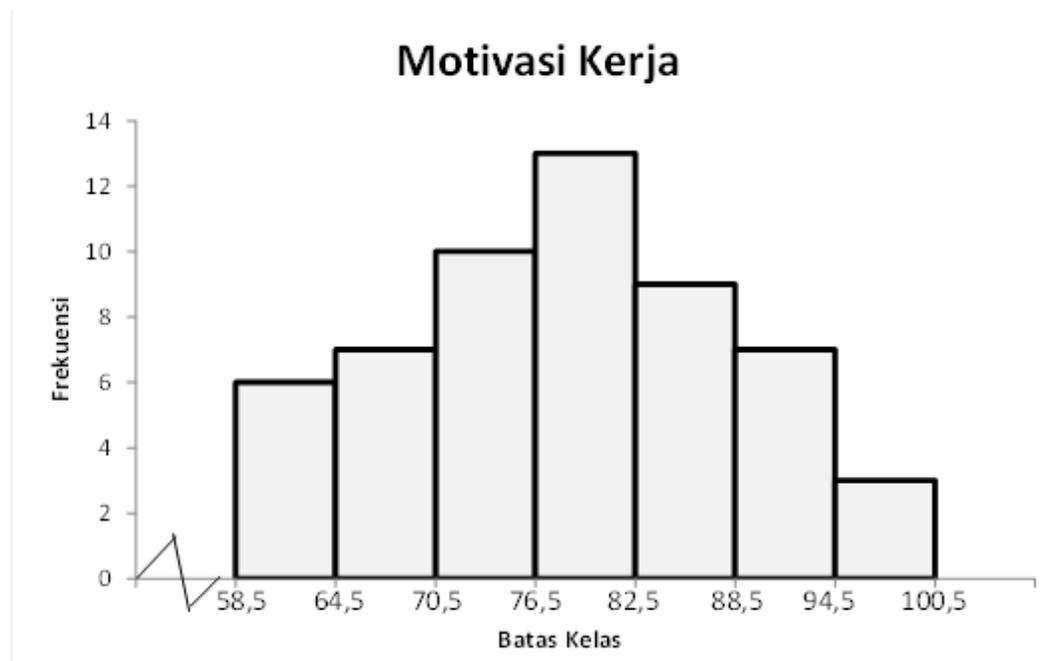
Berdasarkan pengolahan data yang terkumpul, dapat diperoleh skor tertinggi 99 dan skor terendah 59 dengan skor rata-rata motivasi kerja adalah 78,31. Varians ( $S^2$ ) sebesar 110,810 dan simpangan baku (SD) sebesar 10,527.

Distribusi frekuensi data motivasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dimana rentang skor sebanyak 40, banyaknya kelas interval 6,74 dibulatkan menjadi 7 dan panjang kelas interval yaitu 5,71 dibulatkan menjadi 6.

**Tabel IV.2**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
59 - 64	58.5	64.5	6	11%
65 - 70	64.5	70.5	7	13%
71 - 76	70.5	76.5	10	18%
77 - 82	76.5	82.5	13	24%
83 - 88	82.5	88.5	9	16%
89 - 94	88.5	94.5	7	13%
95 - 100	94.5	100.5	3	5%
			55	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja (X) di atas, maka dapat dibuat grafik histogram motivasi kerja sebagai berikut :



**Gambar IV.2**  
**Grafik Histogram Variabel Motivasi Kerja**

Berdasarkan gambar IV.2, Grafik Histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi kerja terletak pada interval kelas keempat yaitu 77 - 82 dengan frekuensi relatif sebesar 24%. Sedangkan frekuensi kelas terendahnya terletak pada kelas ketujuh yaitu 95 – 100 dengan frekuensi relatif sebesar 5%. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dari variabel motivasi kerja, dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator, yakni sebagai berikut :

**Tabel IV.3**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja**

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Motivasi Kerja Internal	2	199	10	2102	210.20	51.19%
	3	212				
	6	216				
	7	202				
	8	218				
	11	215				
	12	206				
	14	210				
	15	208				
	17	216				
Motivasi Kerja Eksternal	1	202	11	2205	200.45	48.81%
	4	204				
	5	196				
	9	202				
	10	199				
	13	199				
	16	205				
	18	200				
	19	207				
	20	196				
	21	195				
Total		4307	21	4307		100%

Berdasarkan perhitungan tabel IV.3 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa total hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja (X) yang memiliki skor tertinggi yaitu indikator motivasi kerja internal sebesar 51,19%. Sedangkan hasil rata-rata hitung skor terendah yaitu motivasi kerja eksternal sebesar 48,81%.

Sedangkan data motivasi kerja berdasarkan nilai rata-rata sub indikator adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.4**  
**Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja**

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Motivasi Kerja Internal	Kebutuhan	3	212	3	643	214.33	17.37%
		6	216				
		11	215				
	Tanggung Jawab	7	202	4	834	208.50	16.89%
		12	206				
		14	210				
		17	216				
	Keinginan	2	199	3	625	208.33	16.88%
		8	218				
15		208					
Motivasi Kerja Eksternal	Pujian	1	202	3	601	200.33	16.23%
		13	199				
		18	200				
	Gaji	9	202	3	614	204.67	16.58%
		16	205				
		19	207				
	Penghargaan	4	204	5	990	198.00	16.04%
		5	196				
		10	199				
20		196					
21		195					
Total			4307	21	4307		100%

Berdasarkan perhitungan tabel IV.4 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa total hasil rata-rata hitung skor masing-masing sub indikator dari variabel motivasi kerja (X) yang memiliki skor tertinggi yaitu sub indikator kebutuhan sebesar 17,37%. Sedangkan hasil rata-rata hitung skor terendah yaitu penghargaan sebesar 16,04%.

### **3. Budaya Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

Data budaya kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang berisi 23 butir pernyataan dan diisi oleh 55 karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung sebagai responden dengan menggunakan skala *Likert*. Instrumen variabel budaya kerja terbagi dalam indikator yaitu perilaku dan sikap.

Indikator perilaku pada variabel budaya kerja dikembangkan lagi menjadi sub indikator yaitu rajin, hati-hati, cermat, suka membantu. Indikator sikap pada variabel budaya kerja pun dikembangkan menjadi sub indikator yaitu kesukaan akan kerja.

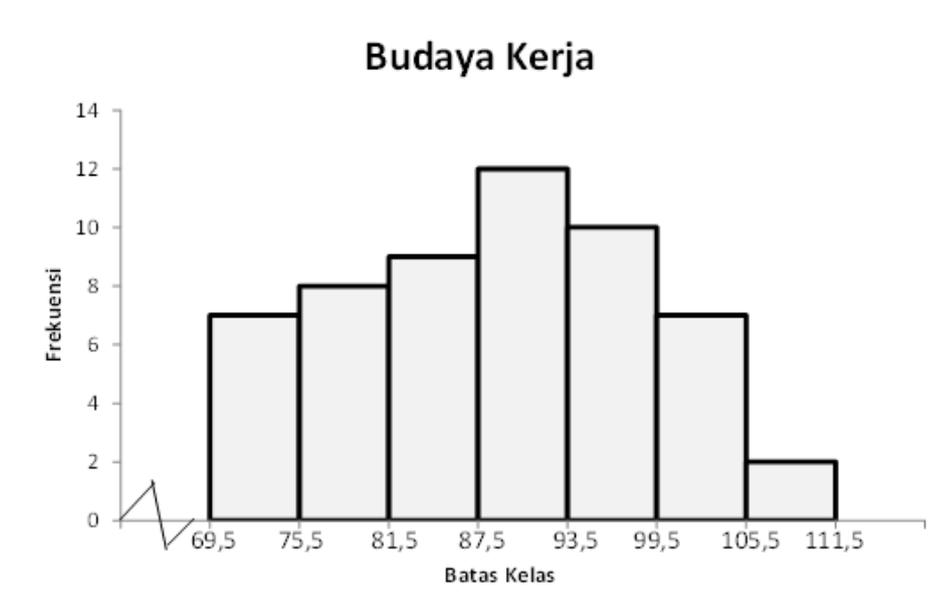
Berdasarkan pengolahan data yang terkumpul, dapat diperoleh skor tertinggi 111 dan skor terendah 70 dengan skor rata-rata budaya kerja adalah 88,53. Varians ( $S^2$ ) sebesar 106,921 dan simpangan baku (SD) sebesar 10,340.

Distribusi frekuensi data budaya kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dimana rentang skor sebanyak 41, banyaknya kelas interval 6,74 dibulatkan menjadi 7 dan panjang kelas interval yaitu 5,86 dibulatkan menjadi 6.

**Tabel IV.5**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja**

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolute	Fr. Relative (%)
70 - 75	69.5	75.5	7	13%
76 - 81	75.5	81.5	8	15%
82 - 87	81.5	87.5	9	16%
88 - 93	87.5	93.5	12	22%
94 - 99	93.5	99.5	10	18%
100 - 105	99.5	105.5	7	13%
106 - 111	105.5	111.5	2	4%
			55	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel budaya kerja (X) di atas, maka dapat dibuat grafik histogram motivasi kerja sebagai berikut :



**Gambar IV.3**  
**Grafik Histogram Variabel Budaya Kerja**

Berdasarkan gambar IV.3, Grafik Histogram di atas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel budaya kerja terletak pada interval kelas keempat yaitu 88 - 93 dengan frekuensi relatif sebesar 22%. Sedangkan frekuensi kelas terendahnya terletak pada kelas ketujuh yaitu 106 - 111 dengan frekuensi relatif sebesar 4%. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dari variabel budaya kerja, dilakukan analisis deskriptif data berdasarkan indikator, yakni sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Rata-rata Hitung Skor Indikator Budaya Kerja**

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Perilaku	1	215	18	3845	213.61	51.05%
	2	211				
	3	214				
	4	210				
	6	206				
	7	221				
	8	218				
	10	220				
	11	211				
	12	204				
	13	208				
	15	213				
	16	209				
	17	217				
Sikap	5	210	5	1024	204.80	48.95%
	9	206				
	14	199				
	18	211				
	23	198				
Total		4869	23	4869		100%

Berdasarkan perhitungan tabel IV.6 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa total hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel budaya kerja (X) yang memiliki skor tertinggi yaitu indikator perilaku sebesar 51,05%. Sedangkan hasil rata-rata hitung skor terendah yaitu sikap sebesar 48,95%.

Sedangkan data budaya kerja berdasarkan nilai rata-rata sub indikator adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Budaya Kerja**

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Perilaku	Rajin	1	215	4	863	215.75	20.37%
		10	220				
		17	217				
		19	211				
	Hati-hati	2	211	5	1053	210.60	19.88%
		6	206				
		11	211				
		15	213				
		20	212				
	Cermat	3	214	5	1084	216.80	20.47%
		7	221				
		12	204				
		21	218				
		22	227				
	Suka Membantu	4	210	4	845	211.25	19.94%
		8	218				
13		208					
16		209					
Sikap	Kesukaan akan kerja	5	210	5	1024	204.80	19.34%
		9	206				
		14	199				
		18	211				
		23	198				
Total			4869	23	4869		100%

Berdasarkan perhitungan tabel IV.7 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa total hasil rata-rata hitung skor masing-masing sub indikator dari variabel budaya kerja (X) yang memiliki skor tertinggi yaitu sub indikator cermat sebesar 20,47%. Sedangkan hasil rata-rata hitung skor terendah yaitu kesukaan akan kerja sebesar 19,34%.

## B. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Persyaratan Analisis

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* yaitu jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya data berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan SPSS 24.0 adalah sebagai berikut :

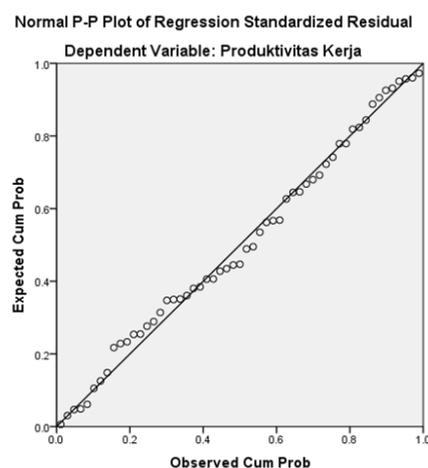
**Tabel IV.8**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Produktivitas Kerja	Motivasi Kerja	Budaya Kerja
N		55	55	55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	23.2904	78.31	88.53
	Std. Deviation	2.65888	10.527	10.340
Most Extreme Differences	Absolute	.087	.059	.087
	Positive	.087	.059	.087
	Negative	-.069	-.058	-.080
Test Statistic		.087	.059	.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

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

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat diketahui nilai produktivitas kerja (Y), motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2) dan signifikansi residual adalah 0,200 yang semuanya lebih dari 0,05 maka data  $H_0$  diterima yang artinya data berdistribusi normal. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan metode statistik.

Selain menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*, pengujian normalitas juga dapat dilihat melalui normal probability plot. Kriteria pengujiannya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka  $H_0$  diterima, artinya data berdistribusi normal. Namun sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka  $H_0$  ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal. berikut ini merupakan hasil output yang berupa uji normal probability plot menggunakan SPSS.



**Gambar IV.4**  
**Grafik Normal P-Plot Of Regression**

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima, artinya data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 24.0.

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Linearitas  $X_1$  dengan Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	282.516	26	10.866	3.066	.002
		Linearity	180.747	1	180.747	50.994	.000
		Deviation from Linearity	101.769	25	4.071	1.148	<b>.359</b>
	Within Groups	99.246	28	3.544			
	Total	381.761	54				

Berdasarkan perhitungan di atas, tabel ANOVA dapat diketahui bahwa signifikansi pada *deviation from linearity* untuk variabel  $X_1$  dan Y adalah sebesar 0,359. Hal ini menyatakan bahwa asumsi linearitas antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja terpenuhi atau mempunyai hubungan yang linear karena taraf signifikansi  $> 0,05$ .

Berdasarkan tabel ANOVA di atas signifikansi pada *linearity* untuk variabel  $X_1$  dan Y sebesar 0,000, artinya linearitas antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja terpenuhi karena taraf signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Linearitas  $X_2$  dengan Y**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Budaya Kerja	Between Groups	(Combined)	295.126	27	10.931	3.407	.001
		Linearity	167.227	1	167.227	52.116	.000
		Deviation from Linearity	127.898	26	4.919	1.533	<b>.138</b>
	Within Groups		86.636	27	3.209		
	Total		381.761	54			

Berdasarkan perhitungan di atas, tabel ANOVA dapat diketahui bahwa signifikansi pada *deviation from linearity* untuk variabel  $X_2$  dan Y adalah sebesar 0,138. Hal ini menyatakan bahwa asumsi linearitas antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja terpenuhi atau mempunyai hubungan yang linear karena taraf signifikansi  $> 0,05$ .

Berdasarkan tabel ANOVA di atas signifikansi pada *linearity* untuk variabel  $X_2$  dan Y sebesar 0,000, artinya linearitas antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja terpenuhi karena taraf signifikansi  $< 0,05$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independent dalam model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah pada uji multikolinearitas. Pada uji multikolinearitas ini yang dilihat adalah nilai *variance inflation factor* (VIF), dimana jika VIF kurang dari 10, maka variabel tersebut tidak ada masalah multikolinearitas.

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.622	1.608
	Budaya Kerja	.622	1.608

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,622 yang berarti lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation faktor* (VIF) yaitu sebesar 1,608 yang berarti kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan masalah multikolinearitas.

### b. Uji Heteroskeditas

Uji heteroskeditas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskeditas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glesjer* dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikasnsi. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedasitas. Berikut ini adalah tabel dari hasil uji heteroskedasitas.

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
**(Uji *Glesjer*)**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.049	1.323		-.037	.970
	Motivasi Kerja	.016	.018	.153	<b>.884</b>	<b>.381</b>
	Budaya Kerja	.002	.018	.023	<b>.130</b>	<b>.897</b>

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar  $0,381 > 0,05$  dan signifikansi variabel budaya kerja sebesar  $0,897 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, artinya dalam model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Persamaan Regresi Berganda

**Tabel IV.13**  
**Hasil Persamaan Regresi Berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	<b>5.610</b>	2.200		2.550	.014
	Motivasi Kerja	<b>.114</b>	.029	.452	3.898	.000
	Budaya Kerja	<b>.099</b>	.030	.384	3.311	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di atas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 5,610 + 0,114X_1 + 0,099X_2$$

Berdasarkan tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 5,610, artinya jika motivasi kerja dan budaya kerja nilainya 0, maka produktivitas kerja nilainya adalah 5,610.

Nilai koefisien (b1) sebesar 0,114 artinya jika budaya kerja nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,114 dengan konstanta 5,610 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Nilai koefisien (b2) sebesar 0,099 artinya jika motivasi kerja nilainya tetap dan budaya kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka

produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,099 dengan konstanta 5,610 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja, semakin baik budaya kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini merupakan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS, adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.14**  
**Anova (Uji F)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.742	2	107.871	<b>33.787</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	166.019	52	3.193		
	Total	381.761	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Berdasarkan tabel di atas,  $F_{hitung}$  sebesar 33,787 sedangkan besarnya  $F_{tabel}$  yang dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dimana  $df_1=k-1$  atau  $3-1=2$ , dan  $df_2=n-k-1$  atau  $55-2-1=52$ . Maka didapat  $F_{tabel}$  adalah 3,18.

Dapat diketahui  $F_{hitung} 33,787 > F_{tabel} 3,18$ , artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja dan budaya kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini merupakan hasil dari uji t, yaitu sebagai berikut :

**Tabel IV.15**  
**Anova (Uji t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.610	2.200		2.550	.014
	Motivasi Kerja	.114	.029	.452	<b>3.898</b>	<b>.000</b>
	Budaya Kerja	.099	.030	.384	<b>3.311</b>	<b>.002</b>

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel uji t di atas, dapat diperoleh  $t_{tabel}$  dari tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan  $df=55-2-1=52$ , maka di dapat  $t_{tabel}$  sebesar 1,675. Dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari motivasi kerja sebesar  $3,898 > t_{tabel} 1,675$ . Jadi  $H_0$  ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. selain itu berdasarkan hasil output uji t di atas,

dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari budaya kerja sebesar  $3,311 > t_{tabel}$  1,675. Jadi  $H_0$  ditolak, kesimpulannya yaitu budaya kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel IV.16**  
**Tabel Summary (Koefisien Determinasi)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	.565	.548	1.78681

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

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa  $R^2$  adalah 0,565. Jadi kemampuan dari variabel motivasi kerja dan budaya kerja untuk menjelaskan produktivitas kerja secara simultan yaitu 56,5%, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## C. Pembahasan

Berdasarkan uji persyaratan analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal dan memiliki hubungan linear, dengan demikian data dalam penelitian ini dapat dipergunakan dalam analisis yang lebih lanjut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh model persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 5,610 + 0,114X_1 + 0,099X_2$  artinya nilai koefisien (b1) sebesar 0,114 artinya jika budaya kerja nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,114 dengan konstanta 5,610 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Nilai koefisien (b2) sebesar 0,099 artinya jika motivasi kerja nilainya tetap dan budaya kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,099 dengan konstanta 5,610 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja, semakin baik budaya kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

Lalu diketahui uji hipotesis dengan uji F dengan  $F_{hitung} 33,787 > F_{tabel} 3,18$ , artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja dan budaya kerja secara serentak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kemudian untuk uji t diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari motivasi kerja sebesar  $3,898 > t_{tabel} 1,675$ . Jadi  $H_0$  ditolak, kesimpulannya yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas

kerja. selain itu berdasarkan hasil output uji t di atas, dapat diketahui bahwa  $t_{hitung}$  dari budaya kerja sebesar  $3,311 > t_{tabel} 1,675$ . Jadi  $H_0$  ditolak, kesimpulannya yaitu budaya kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, secara bersama-sama pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat nilai  $R^2$  adalah 0,565. Jadi kemampuan dari variabel motivasi kerja dan budaya kerja untuk menjelaskan produktivitas kerja secara simultan yaitu 56,5%, sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Dari beberapa teori yang ada dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dipahami bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah produktivitas kerja. Selain itu semakin baik budaya kerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja. dan sebaliknya semakin buruk budaya kerja maka akan semakin buruk produktivitas kerjanya. Secara bersamaan, motivasi kerja yang tinggi dan budaya kerja yang baik maka produktivitas kerjanya akan tinggi. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah dan budaya kerja yang buruk maka produktivitas kerjanya akan rendah.

Pada kenyataannya setelah dilakukan penelitian di CV. Karya Bersama Cibitung produktivitas kerja yang rendah dipengaruhi oleh motivasi kerja yang rendah dan budaya kerja yang kurang baik. Masih

banyak karyawan yang malas dan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya kerja disana membuktikan bahwa para pekerja banyak yang tidak mematuhi aturan perusahaan.

Berdasarkan total hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel motivasi kerja (X) yang memiliki skor tertinggi yaitu indikator motivasi kerja internal sebesar 51,19%. Sedangkan hasil rata-rata hitung skor terendah motivasi kerja yaitu motivasi kerja eksternal.

Lalu melihat total hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel budaya kerja yang memiliki skor tertinggi yaitu indikator perilaku sebesar 51,05%. Sedangkan hasil rata-rata hitung skor terendah yaitu sikap sebesar 48,95%.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya kekurangan yang menyebabkan tingkat keakuratan penelitian ini tidak sepenuhnya mutlak. Adanya keterbatasan-keterbatasan yang peneliti alami dalam meneliti, adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat yaitu produktivitas kerja tidak selalu dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya kerja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
2. Hasil dipenelitian hanya berlaku di CV. Karya Bersama Cibitung, tidak dapat digeneralisasikan di perusahaan lain, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda.

3. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Sampel penelitian masih sedikit dan sangat terbatas di kalangan para karyawan CV. Karya Bersama divisi Produksi, maka data mungkin dianggap kurang representatif.