

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Instrumen

##### 1. Uji Validitas

###### a. Uji validitas Produktivitas

Pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - k$  dengan alpha 0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Bila valid, ketetapan pengukuran data tersebut akan semakin tepat alat ukur tersebut.

**Tabel 7**

Uji validitas Produktivitas

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.583	0.361	Valid
2	0.637	0.361	Valid
3	0.578	0.361	Valid
4	0.511	0.361	Valid
5	0.488	0.361	Valid
6	0.560	0.361	Valid
7	0.463	0.361	Valid
8	0.739	0.361	Valid
9	0.488	0.361	Valid
10	0.485	0.361	Valid

Sumber: hasil output spss

Nilai  $r$  hitungan merupakan nilai korelasi antara masing-masing butir pernyataan dengan nilai total. Penentuan nilai  $r$  tabel dapat ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan  $n=28, \alpha = 28$  diperoleh  $r$  tabel sebesar 0.361. Berdasarkan uji Validitas diatas Variabel Produktivitas Valid Karena setiap bukti pertanyaan memiliki  $r$  hitung  $>$  dari pada  $r$  tabel.

b. Uji Validitas Motivasi Intrinsik

Pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df = n - k$ ) dengan  $\alpha 0,05$ . Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Bila valid, ketetapan pengukuran data tersebut akan semakin tepat alat ukur tersebut.

**Tabel 8**  
Uji validitas motivasi intrinsik

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.629	0.361	Valid
2	0.554	0.361	Valid
3	0.571	0.361	Valid
4	0.580	0.361	Valid
5	0.522	0.361	Valid
6	0.488	0.361	Valid
7	0.574	0.361	Valid
8	0.545	0.361	Valid
9	0.524	0.361	Valid
10	0.656	0.361	Valid

*Sumber: hasil output spss*

Nilai r hitungan merupakan nilai korelasi antara masing-masing butir pernyataan dengan nilai total. Penentuan nilai r tabel dapat ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan  $n=28, \alpha = 28$  diperoleh r tabel sebesar 0.361. Berdasarkan uji validitas diatas variabel motivasi intrinsik valid Karena setiap bukti pertanyaan memiliki r hitung > dari pada r tabel.

#### c. Uji Validitas Disiplin Kerja

Pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n - k dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar

dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Bila valid, ketetapan pengukuran data tersebut akan semakin tepat alat ukur tersebut.

**Tabel 9**  
Uji validitas disiplin kerja

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.570	0.361	Valid
2	0.490	0.361	Valid
3	0.515	0.361	Valid
4	0.608	0.361	Valid
5	0.591	0.361	Valid
6	0.636	0.361	Valid
7	0.514	0.361	Valid
8	0.562	0.361	Valid
9	0.451	0.361	Valid
10	0.557	0.361	Valid

*Sumber: hasil output spss*

Nilai  $r$  hitungan merupakan nilai korelasi antara masing-masing butir pernyataan dengan nilai total. Penentuan nilai  $r$  tabel dapat ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan  $n=28, \alpha = 28$  diperoleh  $r$  tabel sebesar 0.361. Berdasarkan uji Validitas diatas Variabel Disiplin Kerja Valid Karena setiap bukti pertanyaan memiliki  $r$  hitung  $>$  dari pada  $r$  tabel.

#### d. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pengujian validitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas adalah daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan akan diuji hasilnya guna

menunjukkan valid tidaknya suatu data. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k$  dengan  $\alpha$  0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Bila valid, ketetapan pengukuran data tersebut akan semakin tepat alat ukur tersebut.

**Tabel 10**  
Uji validitas lingkungan kerja

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0.508	0.361	Valid
2	0.506	0.361	Valid
3	0.447	0.361	Valid
4	0.427	0.361	Valid
5	0.587	0.361	Valid
6	0.428	0.361	Valid
7	0.479	0.361	Valid
8	0.481	0.361	Valid
9	0.595	0.361	Valid
10	0.489	0.361	Valid

*Sumber: hasil output spss*

Nilai  $r$  hitungan merupakan nilai korelasi antara masing-masing butir pernyataan dengan nilai total. Penentuan nilai  $r$  tabel dapat ditentukan dengan menggunakan derajat kebebasan  $n=28, \alpha = 28$  diperoleh  $r$  tabel sebesar 0.361. Berdasarkan uji Validitas diatas Variabel lingkungan kerja Valid karena setiap bukti pertanyaan memiliki  $r$  hitung > dari pada  $r$  tabel.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten. Dikatakan reliabel bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Berikut ini hasil uji reabilitas.

### a) Uji Reabilitas Variabel Produktivitas

Variabel kinerja terdiri dari 10 butir pernyataan yang kemudian dilakukan uji validitas kepada 32 orang responden dan diuji dengan rumus Cronbach Alpha. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel produktivitas dalam penelitian ini.

**Tabel 11**

### Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	10

*Sumber: hasil output spss*

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel produktivitas diketahui nilai Cronbach Alpha 0,739. Karena nilai Cronbach Alpha  $0,739 > 0,60$  Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items maka butir kuesioner variabel kinerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

### b) Uji Reabilitas Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel kinerja terdiri dari 10 butir pernyataan yang kemudian dilakukan uji validitas kepada 32 orang responden dan diuji

dengan rumus Cronbach Alpha. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel motivasi intrinsik dalam penelitian ini.

**Tabel 12**  
**Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik (X1)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.761	10

*Sumber: hasil output spss*

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel motivasi intrinsik diketahui nilai Cronbach Alpha 0,761. Karena nilai Cronbach Alpha  $0,761 > 0,60$  Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items maka butir kuesioner variabel kinerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

c) Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel kinerja terdiri dari 10 butir pernyataan yang kemudian dilakukan uji validitas kepada 32 orang responden dan diuji dengan rumus Cronbach Alpha. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel disiplin kerja dalam penelitian ini.

**Tabel 13**  
**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	10

*Sumber: hasil output spss*

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel Disiplin diketahui nilai Cronbach Alpha 0,740. Karena nilai Cronbach Alpha  $0,740 > 0,60$  Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items maka butir kuesioner variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

**d) Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja**

Variabel kinerja terdiri dari 10 butir pernyataan yang kemudian dilakukan uji validitas kepada 32 orang responden dan diuji dengan rumus Cronbach Alpha. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini.

**Tabel 14**  
**Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.651	10

*Sumber: hasil output spss*



Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel Disiplin diketahui nilai Cronbach Alpha 0,651. Karena nilai Cronbach Alpha  $0,651 > 0,60$  Reliability Statistics Cronbach's Alpha N of Items maka butir kuesioner variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

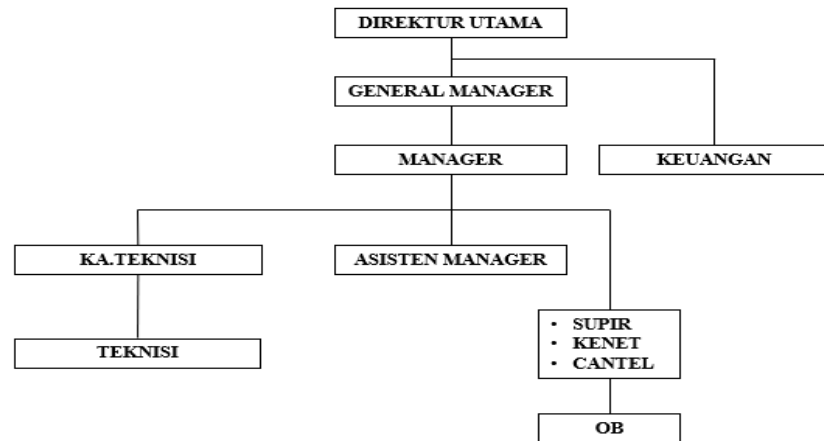
## **B. Deskripsi Objek Penelitian**

### **1. Deskripsi Profil Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes**

#### **a. Profil Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes**

Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes adalah suatu perusahaan yang memproduksi es yang berbentuk balok. Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes beralamat di Jl. Raya Cimohong Brebes Provinsi Jawa Tengah Telp. 0283- 897820. Proses produksi es balok membutuhkan waktu 3-4 jam untuk membekukan es tersebut. Penjualan di Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes menggunakan sistem delivery dengan alat transportasi yang sudah di sediakan oleh pabrik.

**b. Setruktur Organisasi Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.**



**Gambar 4**

**Struktur Organisasi**

*Sumber: Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes 2023*

Adapun job deskripsi pada struktur organisasi Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes:

1. Direktur Utama

Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan perusahaan.

2. General Manager

Membuat keputusan, kebijakan, perencanaan dalam mengelola operasional dan standarisasi.

3. Manager

Mengkoordinir serta memberikan pengarahan kerja kepada setiap bawahannya untuk menjamin terlaksananya dalam proses produksi.

4. Asisten Manager

Membantu manager dalam merencanakan, mengatur, dan menerapkan strategi yang dibuat.

5. Keuangan

Bertanggung jawab atas admisnistrasi keungan perusahaan, meyusum dan merencanakan anggaran pengeluaran dan pemasukan pabrik, serta mengatur seluruh aktivitas yang berkaitan dengan keungan.

6. Kepala Bagian Teknisi

Bertanggung jawab merencanakan jadwal pemeliharaan atas pengoperasian peralatan dan mesin untuk mencapai target kualitias dan kualitas.

7. Teknisi

Melaksanakan pemeliharaan mesin dan memantau parameter untuk mencegah gangguan dan kerusakan mesin.

8. Supir

Mengantarkan barang dan menjaga barang aman sampai ke konsumen.

9. Kenet

Membantu dalam hal navigasi atau jalan serta menjaga barang aman sampai ke konsumen.

10. Cantel

Bertanggung jawab atas proses produksi dan distribusi barang ke kendaraan pengiriman.

## 11. Office Boy

Membersihkan dan merapikan tempat kerja serta membantu melayani para pekerja.

## 2. Deskripsi Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam pembahasan profil responden ditetapkan 32 responden. Deskripsi profil responden yang ditekankan dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, umur dan tingkatan pendidikan terakhir. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut ini:

### a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*)

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: laki – laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 6 berikut ini:

**Tabel 12**

Jenis kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presntase (%)
1	Laki-laki	31	96,87%
2	Perempuan	1	3,13%
Total		32	

*Sumber: Data primer (2023)*

Dari data di atas bahwa profil responden menurut jenis kelamin (*gender*) yaitu laki-laki sebanyak 31 orang dan perempuan 1 orang. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

b. Deskripsi responden menurut usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggabungkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan deskripsi profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 13**  
Usia responden

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20-29	5	15.6
2	30-39	12	37.5
3	40-49	15	46.9
Total		32	100%

*Sumber: Data primer (2023)*

Berdasarkan tabel 7 di atas yakni deskripsi profil responden menurut usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berumur antara 40-40 tahun sebanyak 15 orang. Kemudian disusul oleh responden yang berusia 30-39 tahun jumlah 12 orang. Terakhir responden dengan usia 20-29 tahun berjumlah 5 orang.

c. Deskripsi Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

Deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itu akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel ini.

**Tabel 14**  
Jenjang pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	5	15,6
2	SMA	25	78.1
3	Diploma	1	3.1
4	S1	1	3.1
Total		32	100

*Sumber: Data Primer (2023)*

Dari tabel 8 yakni deskripsi profil responden menurut jejang pendidikan terakhir, ternyata responden lebih banyak memiliki jenjang pendidikan SMA.

### C. Analisis Data

#### 1. Transformasi Data

Transformasi data menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengubah suatu data ordinal menjadi data interval dengan mengubah proporsi atau susunan kumulatif setiap perubahan pada kategori menjadi nilai kurva normal yang baku, transformasi data dapat dilihat di lampiran halaman 111.

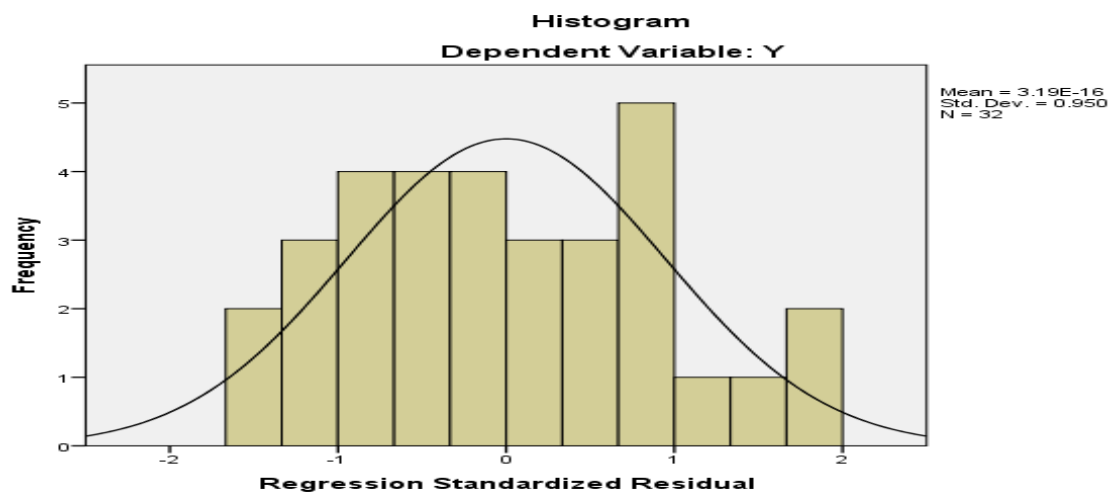
#### 2. Uji Asumsi Klasik

##### a. Hasil Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki tingkat signifikan di atas 0.05 dan suatu data dikatakan tidak terdistribusi secara normal jika memiliki tingkat signifikansi di bawah 0.05.

Ditunjukkan untuk Melihat grafik histogram dengan membandingkan data observasi dan distribusi yang mendekati normal. Distribusi normal membentuk lonceng dan jika berdistribusi normal data akan menyebar mengikuti garis diagonal.

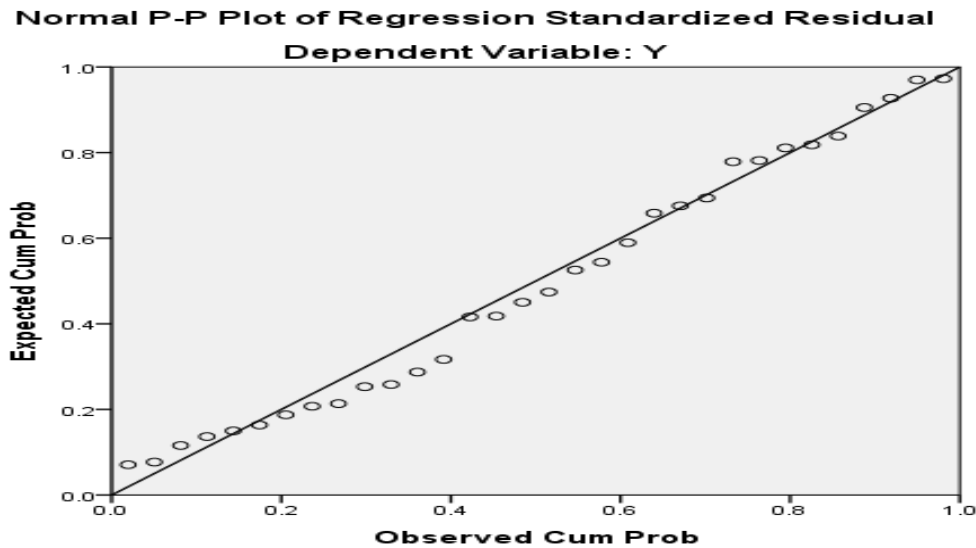
Berikut merupakan hasil uji Normalitas dengan menggunakan grafik histogram:



**Gambar 5**

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil normalitas dengan menggunakan grafik histogram data berdistribusi normal karna kurva membentuk lonceng. Selain itu uji normalitas dapat menggunakan grafik P-P Plot, berikut merupakan uji normalitas dengan menggunakan grafik P-P Plot.



**Gambar 6**

Grafik P-P Plot

Berdasarkan hasil normalitas dengan menggunakan grafik P-P Plot data berdistribusi normal karna penyebaran data mengikuti garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya sebuah korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu *variance inflation factor Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance*  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas.



**Tabel 15**  
Hasil Uji Multikolinearitas

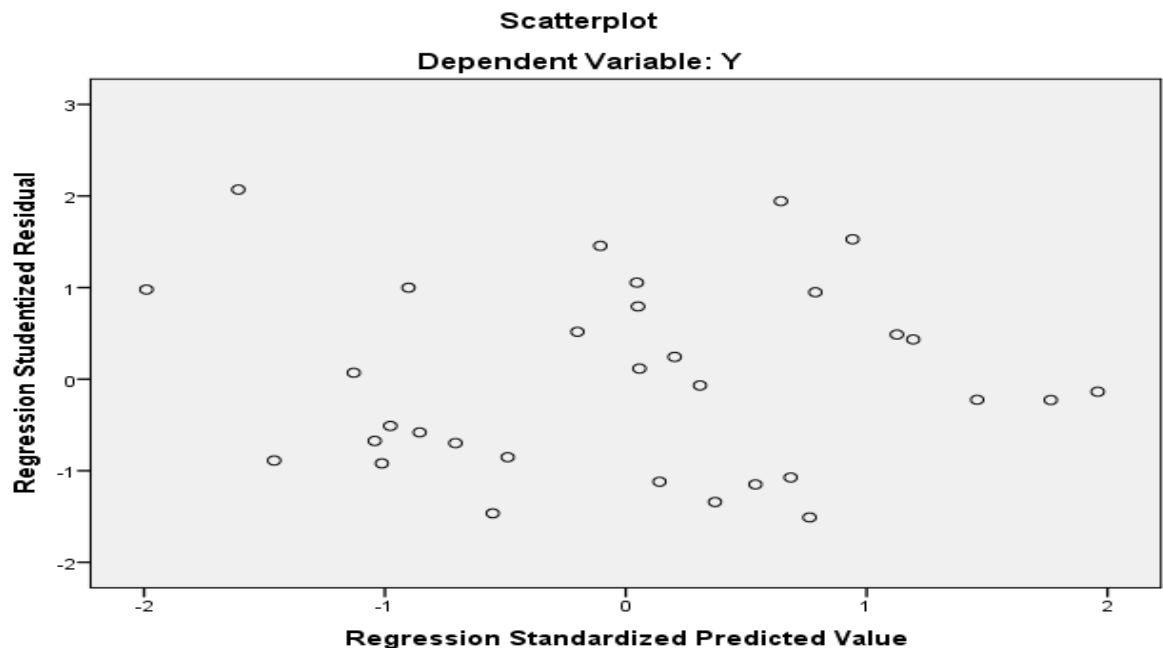
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.968	1.033
X2	.969	1.033
X3	.939	1.065

*Sumber: hasil output spss*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 dan nilai tolerance diatas 0,1 yang ditunjukkan dengan nilai tolerance untuk motivasi intrinsik 0.968, disiplin kerja 0.969, dan lingkungan kerja 0.939. Selain itu nilai VIF untuk motivasi intrinsik 1.033 disiplin kerja 1.033 dan lingkungan kerja 1.065. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas motivasi intrinsik, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansinya  $>0,05$  maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS.

**Gambar 7**

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data dinyatakan heteroskedastisitas karena titik-titik tidak homogen penyebarannya merata.

d. Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji autokorelasi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS vmenghasilkan output sebagai berikut:

**Tabel 16**  
**Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.826 <sup>a</sup>	.682	.648	2.29588	1.964

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data output SPSS

Berdasarkan tabel 17 menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson adalah sebesar 1,964 sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) – 35, serta k – 3 (k adalah jumlah

variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,2437 dan dU sebesar 1,6505. Karena nilai Durbin-Watson terletak antara  $dU < d < 4 - dU$  ( $1,6505 < 1,964 < 2,036$ ). Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak ada autokorelasi.

### 3. Metode Analisis Regresi Linier berganda

analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah tabel hasil analisis regresi linier berganda:

**Tabel 17**  
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.540	4.424		4.191	.000
	X1	.277	.076	.392	3.624	.001
	X2	.510	.075	.737	6.806	.000
	X3	.271	.077	.379	3.594	.002

*Sumber: hasil output spss*

Berdasarkan tabel diatas ketiga variabel bebas memiliki sigmifikan di bawah 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel terkait (Produktivitas Kerja) di pengaruhi oleh tiga variabel bebas dengan persamaan sebagai berikut:  
 $Y = 18.540 + 0.277X1 + 0.510X2 + 0.271X3$  dari persamaan tersebut, hasil persamaan regresi linier berganda berarti bahwa:

- a. Jika nilai kostanta sebesar 18.540 variabel motivasi intrinsik, disiplin kerja, lingkungan kerja memiliki nilai 0 maka produktivitas karyawan konstan.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi intrinsik pada perasamaan regresi menunjukkan nilai positif 0.277, dapat diartikan bahwa jika motivasi intrinsik meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka produktivitas

karyawan akan meningkat juga. Sebaliknya jika motivasi intrinsik menurun dan variabel bebas lainnya tetap, maka produktivitas karyawan akan menurun juga.

- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0.510, dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka produktivitas karyawan akan meningkat juga. Sebaliknya jika disiplin kerja menurun dan variabel bebas lainnya tetap maka produktivitas karyawan akan menurun juga.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0.271 dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka produktivitas akan meningkat juga. Sebaliknya jika lingkungan kerja menurun dan variabel bebas lainnya tetap maka produktivitas karyawan akan menurun juga.

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terkait (dependen) secara parsial. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui SPSS.

**Tabel 18**  
Hasil Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.540	4.424		4.191	.000
X1	.277	.076	.392	3.624	.001
X2	.510	.075	.737	6.806	.000
X3	.271	.077	.379	3.594	.002

*Sumber: hasil output spss*

1) Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 3.624 dengan taraf signifikansi  $0.001 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  yang menyatakan terdapat pengaruh langsung motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan diterima, alasannya dikatakan signifikansi sebab nilai sig  $< 0.05$ .

2) Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 6.806 dengan taraf signifikansi  $0.000 < 0.05$  Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  yang menyatakan terdapat pengaruh langsung disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diterima, alasannya dikatakan signifikansi sebab nilai sig  $< 0.05$ .

3) Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 3.594 dengan taraf signifikansi  $0.002 < 0.05$  Maka

$H_0$  ditolak dan  $H_3$  yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diterima, alasannya dikatakan signifikan sebab nilai  $\text{sig} < 0.05$ .

b. Hasil Uji Simultan (F)

Selanjutnya akan dilakukan pengujian regresi secara bersama-sama, dengan menggunakan uji F. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel dependen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini diperoleh dengan nilai F hitung atau sig. Berikut ini tabel uji F.

**Tabel 19**  
Hasil uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.516	3	105.505	20.016	.000 <sup>b</sup>
	Residual	147.590	28	5.271		
	Total	464.106	31			

*Sumber: hasil output spss*

Berdasarkan tabel dapat diartikan bahwa nilai F hitung = 20.016 atau sig = 0.000 < 0.05 berarti motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**f. Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar presentasi total variasi bebas yang digunakan oleh model. Pengujian ini untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap kenaikan ketika nilai salah satu variabel berubah. Nilai  $R^2$  berkisar dari 0 – 1. Semakin besar koefisien determinasi, maka semakin besar hubungan model dalam menerapkan variabel terikat. Berikut ini tabel uji koefisien determinasi:

**Tabel 20**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 <sup>a</sup>	.682	.648	2.29588

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil output spss

Berdasarkan tabel *model summary* diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R squer* adalah 0.648 atau 64%. Dan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat di jelaskan.

#### D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diatas dengan menggunakan metode analisis data yang dipilih, maka dari itu didapatkan penjelasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y), artinya semakin tinggi motivasi intrinsik karyawan maka produktivitas akan meningkat. Karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik akan cenderung termotivasi, proaktif dan mempunyai semangat dalam bekerja, motivasi intrinsik akan mempengaruhi produktivitas kerja, semakin tinggi motivasi intrinsik maka produktivitas akan meningkat. Sebaliknya permasalahan yang ada tentang motivasi intrinsik pada pabrik es balok dian sari brebes yaitu

kurangnya motivasi intrinsik pada karyawan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian manajer, ketika karyawan tidak mendapatkan perhatian, mereka akan lebih memilih untuk menyelesaikan kepentingan pribadi yang lebih menguntungkan yang kemudian berimbas pada menurunnya produktivitas. Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Yahya Arief, dan Umi Afifa (2020) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Hal tersebut sesuai dengan implikasi teoritis dari penelitian ini sesuai dengan Menurut Siagian dalam Maulana, (2015:3) motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari orang tersebut. Motivasi ini mengarah pada integritas tujuan, dan tujuan organisasi dan pribadi dapat dicapai.

Implikasi praktis dalam penelitian ini, motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pabrik es balok dian sari brebes. Hal tersebut terjadi karena gaji karyawan sehingga tidak masuk tanpa alasan lebih mementingkan kepentingan pribadi yang menguntungkan. Hal ini menghambat produktivitas, ini akan berdampak kepada kondisi yang buruk dan penurunan produktivitas. Pada pabrik es balok dian sari brebes perlu melakukan perhatian yang layak untuk kesejahteraan karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja.



## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y), artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka produktivitas akan meningkat. Disiplin kerja mengacu pada kedisiplinan dan perilaku dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik sangat penting untuk memastikan efektivitas produktivitas. Permasalahan yang terjadi terkait Disiplin kerja pada pabrik es balok dian sari brebes kurangnya kedisiplinan pada peraturan akan yang berdampak pada penurunan produksi, selain itu kurangnya aturan yang tegas dari atasan untuk mendisiplinkan karyawan yang dilihat dari banyak karyawan yang tidak masuk dalam satu bulan. Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu pada penelitian yang dilakukan oleh Adibah Hunafa (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Hal tersebut sesuai dengan implikasi teoritis dari penelitian ini sesuai dengan menurut Sutrisno, (2020:86) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Implikasi praktis dalam penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pabrik es balok dian sari brebes. Hal tersebut terjadi karena kurangnya peraturan yang ketat dari manajemen sehingga

menyepelkan pekerjaan. Hal ini menghambat produktivitas, ini akan berdampak kepada kondisi yang buruk dan penurunan produktivitas. Pada pabrik es balok dian sari brebes perlu melakukan tindakan tegas dan membuat aturan yang baru untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

### 3. Untuk Menguji Hipotesis Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y), artinya semakin meningkat lingkungan kerja maka akan semakin meningkat produktivitas. Lingkungan kerja mengacu pada fasilitas yang menunjang dalam kegiatan organisasi. Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk kenyamanan karyawan dalam kegiatan produktivitas. Permasalahan yang terjadi terkait lingkungan kerja pada pabrik es balok dian sari brebes kurangnya fasilitas seperti toilet, tempat duduk karyawan untuk istirahat, dan kantin. Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu penelitian yang dilakukan oleh Adibah Hunafa (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Hal tersebut sesuai dengan implikasi teoritis dari penelitian ini sesuai dengan menurut Nitisemito, (2019:191) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pabrik es balok dian sari brebes. Hal

tersebut terjadi karena kurangnya fasilitas yang memadai sehingga mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan. Hal ini menghambat produktivitas, ini akan berdampak kepada kondisi yang buruk dan penurunan produktivitas. Pada pabrik es balok dian sari brebes perlu melakukan pembaruan dan penambahan seperti toilet, dan tempat duduk.

#### 4. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Es Balok Dian Sari Brebes.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas, artinya semakin tinggi motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja maka produktivitas akan meningkat

Implikasi praktis dalam penelitian ini, pengaruh motivasi intrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik es balok dian sari brebes. Hal tersebut karena motivasi intrinsik diri para karyawan yang kurang karena kurang termotivasi akan melakukan kegiatan pekerjaan lebih memilih mengurus keperluan pribadi sehingga tidak masuk tanpa alasan. Selain itu pada disiplin kerja yaitu kurangnya peraturan yang tegas dari pihak manajemen yang membuat karyawan tidak masuk tanpa alasan. Pada lingkungan kerja tetap harus diperhatikan oleh organisasi karena menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan

oleh penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Yahya Arief, dan Umi Afifa (2020) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas. Menurut Adibah Hunafa (2020) yang menyatakan bahwa didiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Kemudian menurut Narto Irawan Otoluwa, Hasdiana Burhan, Adnan Hasan (2023) yang menyatakan bahwa didiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik es balok dian sari brebes.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik es balok dian sari brebes.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik es balok dian sari brebes.
4. Terdapat pengaruh signifikan motivasi intrinsik, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik es balok dian sari brebes.

#### **B. Saran**

Bredasarkan kesimpulan dan hasil penelitian ini, maka peneliti merekomendasikan dan memberikan saran yang sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pabrik Es Balok Dian Sari
  - a. Diharapkan bagi manajemen pabrik es balok dian sari brebes untuk mendorong dan menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan, agar karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- b. Diharapkan bagi manajemen pabrik es balok dian sari brebes untuk dapat meningkatkan sikap disiplin kerja bagi karyawan dengan cara lebih menegaskan peraturan dan sanksi agar karyawan taat pada peraturan sehingga meningkatkan produktivitas.
  - c. Diharapkan bagi manajemen pabrik es balok dian sari brebes untuk dapat meningkatkan lingkungan kerja bagi karyawan dengan menambah fasilitas seperti toilet dan tempat duduk pegawai agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak referensi yang terkait dengan pengaruh Produktivitas kerja agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
  - b. Diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan segala sesuatunaya sehigga pelitian ini dapat dengan baik.