

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Jenis Kelamin Responden, Usia, Pendidikan Terakhir, Masa Kerja.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	31	88,6%
Perempuan	4	11,4%
Jumlah	35	100%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan banyak berjenis kelamin Laki Laki sebanyak 31 orang atau sebesar 88,6%.

##### 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur, Karyawan Marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20 Tahun – 30 Tahun	25	71,4%
31 Tahun – 40 Tahun	7	20%
41 Tahun – 50 Tahun	3	8,6%
> 50 Tahun	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 71,4%.

### 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, Karyawan Marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA	29	82,9%
D3	2	5,7%
S1	4	11,4%
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan yang paling banyak SMA sebanyak 29 orang atau sebesar 82,9%.

#### 4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Karyawan Marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan adalah sebagai berikut

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
0 – 2 Tahun	13	37,1%
3 – 4 Tahun	17	48,6%
5 – 6 Tahun	4	11,4%
> 7 Tahun	1	2,9%
Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan masa kerja yang paling banyak 3– 4 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Antusias dalam mengikuti pelatihan	1	2,9%	14	40,0%	14	40,0%	4	11,4%	2	5,7%
2	Merasa pelatihan sangat penting bagi perkembangan wawasan kerja karyawan	15	42,9%	18	51,4%	2	5,7%	0	0%	0	0%
3	Mendapatkan pelajaran baru yang sebelumnya belum di ketahui	11	31,4%	16	45,7%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
4	Menjadi lebih paham dalam menggunakan tata bahasa dalam melakukan negosiasi	6	17,1%	24	68,6%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
5	Dukungan atasan mengenai pelatihan membuat saya lebih semangat dalam melakukan pelatihan	7	20,0%	16	45,7%	9	25,7%	0	0%	3	8,6%
6	Ketika mengalami permasalahan dalam pelatihan, instruktur membantu	8	22,9%	22	62,9%	4	11,4%	1	2,9%	0	0%
7	Pelatihan berdampak kepada hasil produktivitas menjadi lebih tinggi dari sebelumnya	7	20,0%	13	37,1%	11	31,4%	3	8,6%	1	2,9%
8	Membuat hubungan karyawan dengan customer menjadi lebih baik	2	5,7%	7	20,0%	21	60,0%	4	11,4%	1	2,9%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Pelatihan, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 2 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

**Tabel 4.6**

### Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Produktivitas tahun ini lebih baik dari tahun sebelumnya.	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	5	14,3%	1	2,9%
2	Cepat dan tepat dalam mengerjakan pekerjaan.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	5	14,3%	1	2,9%
3	Komitmen membuat karyawan lebih semangat dalam berkerja.	12	34,3%	19	54,3%	2	5,7%	1	2,9%	1	2,9%
4	Selalu hadir tepat waktu.	10	28,6%	22	62,9%	2	5,7%	1	2,9%	0	0%
5	Menghadiri setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan	1	2,9%	14	40,0%	13	37,1%	2	5,7%	5	14,3%
6	Menaati aturan yang dibuat oleh perusahaan.	2	5,7%	19	54,3%	8	22,9%	6	17,1%	0	0%
7	Tidak memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan.	14	40,0%	17	48,6%	1	2,9%	3	8,6%	0	0%
8	Karyawan tidak akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	16	45,7%	17	48,6%	2	5,7%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Motivasi Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dan 5 yaitu dan dengan jumlah 1 responden.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan.	2	5,7%	16	45,7%	11	31,4%	6	17,1%	0	0%
2	kesempurnaan hasil pekerjaan menjadi target mutlak pencapaian karyawan.	1	2,9%	7	20,0%	21	60,0%	6	17,1%	0	0%
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	0	0%	12	34,3%	15	42,9%	8	22,9%	0	0%
4	Merasa konsumen selalu puas dengan pelayanan yang diberikan	1	2,9%	18	51,4%	10	28,6%	6	17,1%	0	0%
5	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	2	5,7%	19	54,3%	9	25,7%	5	14,3%	0	0%
6	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	12	34,3%	19	54,3%	3	8,6%	1	2,9%	0	0%
7	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	10	28,6%	17	48,6%	5	14,3%	3	8,6%	0	0%
8	Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu.	8	22,9%	22	62,9%	5	14,3%	0	0%	0	0%

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Produktivitas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (SS) terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu dengan jumlah 0.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
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
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Pelatihan (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Pelatihan (X1) dinyatakan valid

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
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
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja(X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja(X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,047	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
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Produktivitas (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Produktivitas (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

##### Interprestasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,000-0,01999	Sangat Rendah

Sumber : sugiyono ( 2018

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan (X1)	0,853	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,836	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas (Y)	0,786	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,853 untuk variabel Pelatihan (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,836 untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,786 untuk variabel Produktivitas (Y) dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS 20. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X1)	0,725	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja (X2)	0,620	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas (Y)	0,948	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh  $0,725 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,620 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Produktivitas (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data  $0,948 > 0,05$  maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20

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 ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$  ( $\alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Terhadap Produktivitas	0,961	0,05	Sig $>$ alpha	Linear
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	0,137	0,05	Sig $>$ alpha	Linear

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan :

#### 1. Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,961 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 2. Motivasi Kerja(X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity*  $0,137 > 0,05$  maka  $H_0$  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 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Pelatihan (X1)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala Mutikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	2,089	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Pelatihan (X1) = 2,089 dan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X2) = 2,089. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

##### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.15**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardi zed Coefficients	Sig.
	B	

(Constant)	3,475	0,050
TOTAL PELATIHAN	0,271	0,001
TOTAL MOTIVASI KERJA	0,565	0,000

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 <sup>a</sup>	,876	,869	1,420

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,864 artinya Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dapat menjelaskan Produktivitas (Y) sebesar 87,6% dan sisanya 12,4% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Pelatihan (X1), Motivasi Kerja(X2) dan Produktivitas (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat tinggi karena nilai R sebesar 0,936 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1. X_1 + b_2. X_2 + b_3.X_3 + et$$

Keterangan :

Y	= Produktivitas
X1	= Pelatihan
X2	= Motivasi Kerja
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1, b2, b3	= Koefisien Regresi

$$Y = 3,475 + 0,271X_1 - 0,565X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,818 yang berarti bahwa tanpa adanya Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2), maka besarnya

Produktivitas (Y) adalah 3,475 satuan.

2. Koefisien Pelatihan (X1)

Jika Pelatihan (X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satu satuan.

3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Jika Motivasi Kerja(X2) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas (Y) akan menurun sebesar 0,565 satu satuan.

#### 4.5 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Secara parsial (Uji t)

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

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Terhadap Produktivitas	0,001	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2022*

##### 1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Ho: Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

H<sub>1</sub>: Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Pelatihan (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja(X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Ho: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

H<sub>1</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja(X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y).

### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Pelatihan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan (Y).

Ho : Pelatihan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan

Ha : Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

*Hasil Data Diolah Tahun 2022*

Dengan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan.

## 4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Marketing PT. Rahmad Rizki Abadi Lampung Selatan adalah berjenis kelamin Laki Laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terakhir SMA dan dengan masa kerja 3 – 4 Tahun.

### 4.6.1 Pembahasan Pelatihan (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Sarwani (2020) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan merupakan program yang dilaksanakan untuk membantu para pegawai baik kelompok maupun individu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu agar dapat membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan.

Adanya hubungan yang positif antara Pelatihan dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarwani (2020) menunjukkan Pelatihan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

#### **4.6.2 Pembahasan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)**

Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Menurut Yuliannisa (2018) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Berdasarkan pendapat para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu upaya perusahaan dalam rangka menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Jadi, motivasi kerja juga dapat dikatakan sebagai pendorong semangat karyawan bekerja lebih baik lagi.

Didukung oleh Penelitian yang dilakukan oleh Laeli Ida Nurjanah (2019) menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

#### **4.6.3 Pembahasan Pelatihan dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)**

Sarwani (2020) Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan merupakan program yang dilaksanakan untuk membantu para pegawai baik kelompok maupun individu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu agar dapat membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan. Menurut Yuliannisa (2018) Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarwani (2020) menyatakan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan Penelitian yang dilakukan oleh Laeli Ida Nurjanah (2019) menyatakan bahwa motivasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.