

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi Data adalah merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap Agen pemasaran Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung sebanyak 38 responden.

Adapun gambaran mengenai sampel penelitian ini dapat dilihat tabel berikut :

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	9	23,7%
2	Wanita	29	76,3%
Total		38	100,0%

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas responden dengan jenis kelamin pria memiliki jumlah sebanyak 9 orang dan jenis kelamin wanita memiliki jumlah sebanyak 29 orang.

Persentase jenis kelamin pria sebesar 23,7% sedangkan persentase jenis kelamin wanita sebesar 76,3%. Total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 38 orang dengan total persentase sebesar 100,0%

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 –24	13	34,2 %
2	25–29	13	34,2%
3	30 – 35	12	31,6%
Total		38	100,0 %

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas responden dengan usia lebih dari 18 tahun sekitar 20-24 tahun memiliki frekuensi sebanyak 13 orang atau 34,2%, usia 25-29 tahun memiliki frekuensi sebanyak 13 orang atau 34,2%, usia 30-35 tahun memiliki frekuensi sebanyak 12 orang atau 31,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh usia 20-24 dan 25-29 tahun dengan total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 38 orang dengan total persentase sebesar 100%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 1 Tahun	34	89,5%
2	≥ 1 Tahun	4	10,5%
Total		38	100,0 %

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun memiliki frekuensi sebanyak 34 orang atau 89,5% , masa kerja lebih dari 1 tahun memiliki frekuensi sebanyak 4 orang atau 10,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini didominasi oleh masa kerja kurang dari 1 tahun dengan total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 38 orang dengan total persentase sebesar 100%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel yang disebarkan kepada 38 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN										TOTAL	
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan	1	2,6	9	23,7	8	21,1	17	44,7	3	7,9	38	100
2	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya	0	-	17	44,7	10	26,3	8	21,1	3	7,9	38	100
3	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak saya suka	5	13,2	11	28,9	10	26,3	11	28,9	1	2,6	38	100
4	Saya tahu dengan pasti apa yang diharapkan perusahaan dari saya sehubungan dengan posisi pekerjaan yang saya terima	8	21,1	17	44,7	1	2,6	11	28,9	1	2,6	38	100

5	Saya dituntut bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	5	13,2	18	47,4	7	18,4	7	18,4	1	2,6	38	100
6	Saya mendapat dukungan layanan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan	10	26,3	14	36,8	7	18,4	7	18,4	0	-	38	100
7	Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja	5	13,2	13	34,2	7	18,4	12	31,6	1	2,6	38	100
8	Saya mengalami konflik dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan perusahaan kepada saya yang berlainan	5	13,2	12	31,6	7	18,4	13	34,2	1	2,6	38	100
9	Saya merasakan konflik dari tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya dari perusahaan	2	5,3	9	23,7	11	28,9	14	36,8	2	5,3	38	100
10	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan	4	10,5	13	34,2	7	18,4	14	36,8	0	-	38	100

Sumber : Data diolah 2017

Tabel 4.4 merupakan rekapitulasi hasil jawaban 38 responden yang menjelaskan bahwa pada variabel stres kerja, jawaban responden yang mendapatkan pernyataan tertinggi pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 10 responden (26,3%), setuju (S) sebanyak 18 responden (47,4%), kurang setuju (KS) sebanyak 11 responden (28,9%), tidak setuju (TS) sebanyak 17 responden (44,7%), sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 responden (7,9%).

Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN										TOTAL	
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menerima kompensasi yang layak dan adil.	17	44,7	9	23,7	3	7,9	7	18,4	2	5,3	38	100
2	Senior Executive Agent mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.	13	34,2	11	28,9	5	13,2	8	21,1	1	2,6	38	100
3	Memberikan kebebasan bagi agen untuk memberikan pendapat.	9	23,7	14	36,8	7	18,4	4	10,5	4	10,5	38	100
4	Suasana kerja penuh kekeluargaan dan saling mendukung.	5	13,2	10	26,3	16	42,1	4	10,5	3	7,9	38	100
5	Kondisi kerja nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai.	4	10,5	17	44,7	9	23,7	6	15,8	2	5,3	38	100
6	Saya sangat senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan.	3	7,9	18	47,4	7	18,4	9	23,7	1	2,6	38	100
7	Saya diberi peluang untuk bersaing seluas-luasnya dengan agen lainnya, untuk mendapatkan peluang promosi.	3	7,9	11	28,9	2	5,3	10	26,3	12	31,6	38	100
8	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.	3	7,9	12	31,6	3	7,9	9	23,7	11	28,9	38	100
9	Penghargaan dalam menyelesaikan tugas sudah cukup diberikan oleh atasan.	6	15,8	19	50,0	7	18,4	4	10,5	2	5,3	38	100
10	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya sesuai dengan latar belakang pendidikan.	6	15,8	22	57,9	7	18,4	2	5,3	1	2,6	38	100

Sumber : Data diolah 2017

Tabel 4.5 merupakan rekapitulasi hasil jawaban 38 responden yang menjelaskan bahwa pada variabel motivasi kerja, jawaban responden yang mendapatkan pernyataan tertinggi pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 17 responden (44,7%), setuju (S) sebanyak 22 responden (57,9%), kurang setuju (KS) sebanyak 16 responden (42,1%), tidak setuju (TS) sebanyak 10 responden (26,3%), sangat tidak setuju (STS) sebanyak 12 responden (31,6%).

Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN										TOTAL	
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.	6	15,8	11	28,9	5	13,2	13	34,2	3	7,9	38	100
2	Pekerjaan yang perusahaan berikan sesuai dengan kemampuan saya.	5	13,2	23	60,5	4	10,5	4	10,5	2	5,3	38	100
3	Saya dapat memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.	12	31,6	13	34,2	7	18,4	6	15,8	0	-	38	100
4	Target yang ditetapkan perusahaan terlalu besar sehingga memberatkan agen.	7	18,4	22	57,9	6	15,8	2	5,3	1	2,6	38	100
5	Saya lebih bersemangat dalam bekerja jika hasil pekerjaan saya lebih baik.	7	18,4	17	44,7	11	28,9	3	7,9	0	-	38	100
6	Perusahaan menyediakan sarana yang mendukung pengembangan kemampuan agen	9	23,7	19	50,0	6	15,8	4	10,5	0	-	38	100
7	Perusahaan memberikan bekal training untuk peningkatan kemampuan agen.	8	21,1	15	39,5	5	13,2	8	21,1	2	5,3	38	100
8	Ada perasaan puas bila hasil pekerjaan saya mutunya lebih baik.	5	13,2	16	42,1	4	10,5	11	28,9	2	5,3	38	100
9	Saya selalu berusaha	3	7,9	14	36,8	7	18,4	12	31,6	2	5,3	38	100

	meningkatkan mutu pekerjaan													
10	Pekerjaan yang saya lakukan sudah efisien.	5	13,2	12	31,6	6	15,8	11	28,9	4	10,5	38	100	

Sumber: Data diolah 2017

Tabel 4.6 merupakan rekapitulasi hasil jawaban 38 responden yang menjelaskan bahwa pada variabel produktivitas kerja, jawaban responden yang mendapatkan pernyataan tertinggi pada skala sangat setuju (SS) sebanyak 12 responden (31,6%), setuju (S) sebanyak 23 responden (60,5%), kurang setuju (KS) sebanyak 11 responden (28,9%), tidak setuju (TS) sebanyak 13 responden (34,2%), sangat tidak setuju (STS) sebanyak 4 responden (10,5%).

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka, instrument **Valid**

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka, instrument **Tidak Valid**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,527	0,320	Valid
P2	0,605	0,320	Valid
P3	0,775	0,320	Valid
P4	0,693	0,320	Valid
P5	0,786	0,320	Valid
P6	0,680	0,320	Valid
P7	0,854	0,320	Valid
P8	0,829	0,320	Valid
P9	0,782	0,320	Valid
P10	0,546	0,320	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji semua pertanyaan variabel X1, maka nilai signifikansi dari semua butir pertanyaan adalah valid, dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,884	0,320	Valid
P2	0,897	0,320	Valid
P3	0,903	0,320	Valid
P4	0,825	0,320	Valid
P5	0,901	0,320	Valid
P6	0,851	0,320	Valid
P7	0,772	0,320	Valid

P8	0,736	0,320	Valid
P9	0,832	0,320	Valid
P10	0,779	0,320	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji semua pertanyaan variabel X2, maka nilai signifikansi dari semua butir pertanyaan adalah valid, dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,652	0,320	Valid
P2	0,654	0,320	Valid
P3	0,885	0,320	Valid
P4	0,512	0,320	Valid
P5	0,780	0,320	Valid
P6	0,553	0,320	Valid
P7	0,769	0,320	Valid
P8	0,760	0,320	Valid
P9	0,824	0,320	Valid
P10	0,518	0,320	Valid

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji semua pertanyaan variabel Y, maka nilai signifikansi dari semua butir pertanyaan adalah valid, dan memenuhi syarat kevalidan instrumen.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas kemudian penguji melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel Y menggunakan rumus *Alpha*

Cronbach dengan bantuan program SPSS 20,0. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Interpretasi
0,801 – 1.000	Sangat Tinggi
0,601 – 0,800	Cukup Tinggi
0,401 – 0,600	Sedang
0,201 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
X1	0,890	Sangat Tinggi
X2	0,953	Sangat Tinggi
Y	0,875	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2017

Dari hasil analisis instrumen diatas dikonsultasikan dengan interpretasi F maka disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) mempunyai reliabilitas sangat tinggi dengan nilai alpha 0,890, variabel motivasi kerja (X2) mempunyai reliabilitas sangat tinggi

dengan nilai alpha 0,953 sedangkan variabel produktivitas kerja (Y) mempunyai reliabilitas sangat tinggi dengan nilai alpha 0,875.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ho : model regresi tidak berbentuk linier.

Kriteria pengambilan keputusan:

Signifikan (sig) < 0,05 maka Ho ditolak.

Signifikan (sig) > 0,05 maka Ho diterima.

Tabel 4.12 Uji Linieritas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
X1*Y	Deviation from Linearity	1263,864	17	74,345	2,130	,057
X2*Y	Deviation from Linearity	827,270	17	48,663	1,520	,188

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2017

Variabel Stres Kerja (X1), Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,57 > \alpha 0,05$ maka H_0 diterima, yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Variabel Motivasi Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil perhitungan ANOVA tabel didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,188 > \alpha 0,05$ maka H_0 diterima, yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

1.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance inflation factor*).

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Jika $VIF < 10$ atau *Collinierity tolerance* $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X1	,883	1,133
	X2	,883	1,133

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2017

Dari hasil perhitungan pada tabel Coefficient diperoleh nilai VIF = 1,133 atau nilai Colinearity tolerance = 0,883 diatas 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh antara variabel X1, X2 dan Y. Berdasarkan hasil pengelolaan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,915	4,998	3,984	,000	
	X1	,067	,146	,069	,458	,650
	X2	,392	,112	,525	3,502	,001

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2017

Hasil perhitungan pada tabel coefficient dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

Keterangan:

Dari persamaan diatas, hasil yang didapat diterangkan melalui penjelasan berikut ini:

1. Koefisien Konstanta (Y)

Variabel Y atau dalam hal ini adalah Produktivitas Kerja Agen Pemasaran akan memiliki rata-rata sebesar 19,915 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan. Dari tabel Coefficient persamaan diatas nilai konstanta (a) sebesar 19,915 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dalam rangka peningkatan produktivitas kerja Agen Pemasaran Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung adalah 19,915, koefisien regresi sebesar 0,067 dan 0,392 menyatakan bahwa setiap pertambahan satu point Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar $0,067 + 0,392$. Sebaliknya jika terjadi penurunan X1 dan X2 maka diprediksi produktivitas kerja akan menurun $0,067 + 0,392$.

2. Koefisien Stres Kerja (X1)

Setiap penambahan 1 satuan variabel stres kerja (X1), maka produktivitas kerja (Y) akan bertambah variabel X1 sebesar 0,067 satuan. Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variasi stres kerja yang mengindikasikan adanya pengaruh antara variabel stres kerja terhadap produktivitas kerja yang berarti semakin tinggi dimensi stres kerja maka produktivitas kerja akan meningkatkan dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)

Setiap penambahan 1 satuan variabel motivasi kerja (X2), maka produktivitas kerja (Y) akan bertambah variabel X2 sebesar 0,392 satuan. Angka tersebut menunjukkan koefisien untuk variasi motivasi kerja yang mengindikasikan adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang berarti semakin tinggi dimensi motivasi kerja maka produktivitas kerja akan meningkatkan dengan asumsi variabel lain konstan.

4.4.2 Uji Signifikansi Statistik Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

Tabel 4.15 Coefficients

Model		T	Sig.
	(Constant)	3,984	,000
1	X1	,458	,650
	X2	3,502	,001

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2017

4.4.2.1 Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Rumusan Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

Pada Tabel 4.16 diatas bahwa probabilitas sig 0,650 > 0,05 atau $t_{hitung} 0,458 < t_{tabel} 2,030$ derajat kebebasan $df = (n-k 38-3=35)$, dengan kata lain stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

Pada tabel diatas bahwa probabilitas sig 0,001 < 0,05 atau $t_{hitung} 3,502 > t_{tabel} 2,030$, dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.4.3 Hasil Uji Statistik Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapat tidaknya pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F. Adapun hipotesis yang di ajukan sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan dari stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel 4.16 ANOVA

Model	F	Sig.
1 Regression	7,688	,002 ^b

Sumber: Hasil Data Diolah Tahun 2017

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Apabila Signifikan (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

Apabila Signifikan (Sig) > 0,05 maka Ho diterima

Dari tabel di atas diperoleh sig 0,002 < 0,05 atau nilai F_{hitung} 7,688 F_{tabel} 3,27 dari tabel F dengan tingkat kepercayaan 95% $\alpha = 0,05$ dan dk pembilang ($k-1=3-1=2$) dan dk penyebut $n-k$ ($38-3=35$) di dapat nilai F_{tabel} sebesar 3,27. Oleh karena nilai F_{hitung} 7,688 > F_{tabel} 3,27. Dengan kata lain pengaruh stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial, hasilnya tidak ada pengaruh dari faktor stres kerja terhadap produktivitas kerja Agen Pemasaran Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung. Dengan demikian hipotesis ditolak. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Roosalina Hera Lucia (2015) menemukan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja menyatakan bahwa sebagian besar karyawan Unika De La Salle tidak menganggap stres kerja sebagai faktor penghambat peningkatan produktivitas kerja. Stres Kerja lebih dikaitkan dengan situasi emosional individual, sedangkan produktivitas kerja lebih dikaitkan dengan tanggung jawab pribadi terhadap perusahaan. Unsur emosional individual dianggap tidak harus menjadi penghalang tugasnya mencapai produktivitas kerja yang menjadi tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Margianti (2003:78-79) perubahan-perubahan yang terjadi di tempat kerja merupakan gejala-gejala individu yang mengalami stres antara lain : 1) Bekerja melewati batas kemampuan; 2) Keterlambatan masuk kerja yang sering; 3) Ketidakhadiran pekerjaan; 4) Kesulitan membuat keputusan; 5) Kesalahan yang sembrono; 6) Kelalaian menyelesaikan pekerjaan; 7) Lupa akan janji yang telah dibuat dan kegagalan diri sendiri; 8) Kesulitan berhubungan dengan orang lain; 9) Keseriusan tentang kesalahan yang dibuat; 10) Menunjukkan gejala fisik seperti pada alat pencernaan, tekanan darah tinggi dll.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial, ada pengaruh dari faktor motivasi kerja agen terhadap produktivitas kerja Agen Pemasaran Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung. Dengan demikian hipotesis diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dra. Nuria Erisna. MM dan Majar Purnama S.E (2017) menemukan bahwa

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja menyatakan bahwa secara kerangka konseptual motivasi kerja diukur dari kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan *power*. Jika motivasi kerja semakin tinggi dengan asumsi variabel lain konstan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan. Seseorang akan lebih baik pekerjaannya bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi kerja. Dengan dipengaruhi faktor lain seperti; rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen (Veithzal, 2009: 838).

1.5.3 Pengaruh Stres Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari faktor stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Agen Pemasaran Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung. Dari pengujian ini hasilnya Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dengan dipengaruhi faktor lain misalnya untuk stres kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan faktor personal sedangkan, untuk motivasi kerja faktor lain ini dapat dipengaruhi oleh prestasi yang diraih, pengakuan orang lain dan peluang untuk maju. Sehubungan dengan analisis regresi linier berganda dengan melibatkan kedua variabel independen secara simultan yakni Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap dependen Produktivitas Kerja agen diperoleh kesimpulan bahwa secara simultan Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, kecenderungan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja agen pemasaran di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung harus lebih ditingkatkan lagi.