

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran untuk menguji hipotesis. Dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 25.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, objek penelitian atau responden dilakukan di PT Nusantara Surya Sakti Di Bandar Lampung, karakteristik antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	23	65,7%
Wanita	12	34,2%
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Diolah Penelitian, 2023*

Dari hasil tabel karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa Jenis Kelamin yang menjadi responden di PT Nusantara Surya Sakti di dominasi dengan Jenis Kelamin Pria yaitu sebanyak 23 orang (65,7%) dan sisanya Wanita sebanyak 12 orang (34,2%).

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
40-50 Tahun	2	5,7%
29-39 Tahun	19	54,2%
10-28 Tahun	14	40%
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Diolah Penelitian, 2023*

Dari hasil tabel karakteristik responden berdasarkan Usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 29-39 tahun, artinya karyawan PT Nusantara Surya Sakti yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 29-39 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau 54,2%.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
10 -15 Tahun	5	14,2%
6 – 9 Tahun	6	17,1%
2 -5 Tahun	24	68,5%
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Dari hasil tabel karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja PT Nusantara Surya Sakti diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu masa kerja 2-5 tahun, artinya karyawan PT Nusantara Surya Sakti yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 2-5 tahun sebanyak 24 orang (68,5%).

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	20	57,1%
D3	0	0.00%
SMA/SMK	15	42,8%
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Dari hasil tabel karakteristik responden berdasarkan Pendidikan diketahui bahwa jumlah karyawan PT Nusantara Surya Sakti didominasi oleh tingkat Pendidikan S1 sebanyak 20 orang (57,1%).

Dibawah ini merupakan hasil jawaban responden penelitian dengan keterangan :

- SS : Sangat Setuju

- S : Setuju
- RR : Ragu-Ragu
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju
- F : Frekuensi
- % : Persen

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Keterampilan Kerja (X1)**

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Memiliki keterampilan dasar yang berhubungan dengan professional.	13	37,14%	10	28,57%	12	34,29%	0	0%	0	0%
2.	Memiliki keterampilan teknis dalam menjalankan pekerjaan.	21	60%	9	25,71%	5	14,29%	0	0%	0	0%
3.	Mampu berkomunikasi yang baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan.	17	48,57%	12	34,29%	6	17,14%	0	0%	0	0%
4.	Mampu menyelesaikan permasalahan permasalahan di pekerjaan.	23	65,71%	12	34,29%	0	0%	0	0%	0	0%

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Tabel diatas diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden. Dari pernyataan ke 4 mengenai “Mampu menyelesaikan permasalahan permasalahan di pekerjaan.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 23 (65,71%).

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Sikap Kerja (X2)**

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Mampu melaksanakan pada kondisi tertentu yang dibutuhkan.	14	40%	7	20%	14	40%	0	0%	0	0%
2.	Atasan melakukan pengawasan secara rutin dan berkelanjutan.	15	42,86%	9	25,71%	11	31,43%	0	0%	0	0%
3.	Membantu sesama rekan kerja saat di perlukan.	15	42,86%	6	17,14%	14	40%	0	0%	0	0%
4.	Mampu bekerja dengan cermat dan mampu bertanggung jawab.	14	40%	13	37,14%	8	22,86%	0	0%	0	0%
5.	Keamanan dalam bekerja terjamin dan terjaga.	12	34,29%	14	40%	9	25,71%	0	0%	0	0%
6.	Tersedianya fasilitas yang memadai untuk menunjang kegiatan untuk bekerja.	17	48,57%	4	11,43%	14	40%	0	0%	0	0%

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Tabel diatas diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden. Dari pernyataan ke 6 mengenai “Tersedianya fasilitas yang memadai untuk menunjang kegiatan untuk bekerja.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 17 (48,57%).

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Efisiensi (X3)**

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Memahami tujuan dan pekerjaan yang dilakukan.	19	54,29%	9	25,71%	7	20%	0	0%	0	0%
2.	Membuat rencana pekerjaan dengan waktu yang ditargetkan.	21	60%	9	25,71%	5	14,29%	0	0%	0	0%
3.	Menggunakan waktu dalam bekerja secara efektif dan efisien.	15	42,86%	15	42,86%	5	14,29%	0	0%	0	0%
4.	Melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan.	21	60%	5	14,29%	9	25,71%	0	0%	0	0%
5.	Mampu bekerja dengan fokus dan produktif.	24	68,57%	4	11,43%	7	20%	0	0%	0	0%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Tabel diatas diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden. Dari pernyataan ke 5 mengenai “Mampu bekerja dengan fokus dan produktif.” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 24 (68,57%).

**Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Memahami tugas dan tanggung jawab	12	34,29%	9	25,71%	14	40%	0	0%	0	0%

	sesuai dengan pengetahuan.										
2.	Menguasai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.	12	34,29%	7	20%	16	45,71%	0	0%	0	0%
3.	Memahami tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan.	9	25,71%	9	25,71%	17	48,57%	0	0%	0	0%
4.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memaksimalkan waktu yang diberikan.	10	28,57%	7	20%	18	51,43%	0	0%	0	0%
5.	Dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing.	12	34,29%	13	37,14%	10	28,57%	0	0%	0	0%
6.	Program pelatihan diberikan untuk meningkatkan kualitas kerja.	12	34,29%	9	25,71%	14	40%	0	0%	0	0%
7.	Perusahaan memberikan kesejahteraan yang memadai.	12	34,29%	14	40%	9	25,71%	0	0%	0	0%

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Tabel diatas diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden. Dari pernyataan ke 1, 2, 5, 6, dan 7 mengenai “Memahami tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pengetahuan.”, “Menguasai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan”, “Dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing”, “Program pelatihan diberikan untuk meningkatkan kualitas kerja”, dan “Perusahaan memberikan kesejahteraan yang memadai”.

mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu 12 (34,29%).

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Sujarweni 2022). Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Dalam pengujian ini menggunakan korelasi product moment.

Kriteria pengujian :

1. Jika sig (2-tailed) < a (0,05), maka kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika sig (2-tailed) > a (0,05), maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan Kerja (X1)**

Pernyataan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Keterangan
P1	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,013	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,017	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel Keterampilan Kerja (X1) mendapat nilai Sig < 5% atau 0,05 artinya seluruh item pernyataan variabel Keterampilan Kerja (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Sikap Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,029	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,001	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,015	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,026	0,05	Sig < alpha	Valid
P5	0,016	0,05	Sig < alpha	Valid
P6	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Sikap Kerja (X2) mendapatkan nilai Sig < 5% atau 0,05 artinya seluruh item pernyataan variabel Sikap Kerja (X2) dinyatakan valid.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Variabel Efisiensi (X3)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,019	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,036	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,037	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,006	0,05	Sig < alpha	Valid
P5	0,003	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Efisiensi (X3) mendapatkan nilai Sig < 5% atau 0,05 artinya seluruh item pernyataan variabel Efisiensi (X3) dinyatakan valid.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
P1	0,005	0,05	Sig < alpha	Valid
P2	0,032	0,05	Sig < alpha	Valid
P3	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
P4	0,004	0,05	Sig < alpha	Valid
P5	0,032	0,05	Sig < alpha	Valid
P6	0,002	0,05	Sig < alpha	Valid
P7	0,021	0,05	Sig < alpha	Valid

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*



Tabel uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) mendapatkan nilai Sig < 5% atau 0,05 artinya seluruh item pernyataan variabel Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni 2022). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r. Uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Berikut ini tabel interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.13 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi**

Koefisiensi r	Realibilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Cukup Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan ketentuan diatas, maka hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Keterampilan Kerja	0,348	Rendah
Sikap Kerja	0,552	Sedang
Efisiensi	0,382	Rendah
Produktivitas Kerja	0,655	Cukup Tinggi

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, nilai cronbach's alpha variabel Keterampilan Kerja (X1) sebesar 0,348 dengan tingkat reliabel yang rendah, variabel Sikap Kerja (X2) sebesar 0,552 dengan tingkat reliabel sedang, variabel Efisiensi (X3) sebesar 0,382 dengan tingkat reliabel rendah dan Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) sebesar 0,655 dengan tingkat reliabel cukup tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Sujarweni 2022). Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan nilai Sig. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Apabila Sig < 0,05 maka distribusi sampel tidak normal
2. Apabila Sig > 0,05 maka distribusi sampel normal

**Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas**

Nilai Signifikan	Kondisi	Keterangan
0,200	$0,200 > 0,05$	Berdistribusi Normal

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas diperoleh hasil signifikansi uji normalitas sebesar 0,200 dengan alpha 5% atau 0,05. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 5% yaitu  $0,200 > 0,05$  artinya data yang digunakan berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui model atau persamaan garis regresi yang terbentuk berpola linier atau tidak. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai

hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Sujarweni 2022). Dalam penelitian ini untuk menguji linieritas digunakan bantuan program software SPSS dengan versi 25.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai (sig) > 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.
2. Jika nilai (sig) < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Kesimpulan
Keterampilan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y)	0,199	Linear
Sikap Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y)	0,362	Linear
Efisiensi (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y)	0,063	Linear

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Tabel uji linieritas diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Keterampilan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) sebesar 0,199 lebih besar dari 0,05 yang artinya model regresi berbentuk linier. Nilai signifikansi untuk variabel Sikap Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) sebesar 0,362 lebih besar dari 0,05 artinya model regresi berbentuk linier. Nilai signifikansi untuk variabel Efisiensi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) sebesar 0,063 lebih besar dari 0,05 artinya model regresi berbentuk linier.

### 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model (Sujarweni 2022). Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap dependen.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

**Tabel 4.17 Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Kesimpulan
Keterampilan Kerja (X1)	1,094 < 10,00	Tidak ada Gejala Multikolinearitas
Sikap Kerja (X2)	1,058 < 10,00	Tidak ada Gejala Multikolinearitas
Efisiensi (X3)	1,096 < 10,00	Tidak ada Gejala Multikolinearitas

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Tabel uji multikolinieritas diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ) artinya tidak ada gejala multikolinieritas antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Keterampilan Kerja (X1), Sikap Kerja (X2) dan Efisiensi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) dengan metode statistic regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Rumus regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

X1 : Keterampilan Kerja

X2 : Sikap Kerja

X3 : Efisiensi

b1 : Koefisien Produktivitas Kerja

b2 : Koefisien Keterampilan Kerja

b3 : Koefisien Efisiensi

a = Konstanta

**Tabel 4.18 Hasil Uji Linier Berganda**

No	Model	B	Std, Error	Beta	Sig
1.	Constant	5,026	6,915		0,473
2.	Keterampilan Kerja (X1)	0,435	0,309	0,227	0,170
3.	Sikap Kerja (X2)	0,233	0,148	0,249	0,126
4.	Efisiensi (X3)	0,416	0,252	0,266	0,109

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji linier berganda diatas diperoleh hasil persamaan regresi dari constant  $a = 5,026$  koefisien  $b_1 = 0,435$  koefisien  $b_2 = 0,233$  koefisien  $b_3 = 0,416$  sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = 5,026 + 0,435 + 0,233 + 0,416$$

Berikut interpretasi dari persamaan regresi diatas :

1. Nilai konstanta a sebesar 5,026 menyatakan bahwa Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti sebesar 5,026 apabila gaya Keterampilan Kerja, Sikap Kerja dan Efisiensi = 0.
2. Koefisiensi regresi untuk X1 = 0,435 dan bernilai negatif, menyatakan bahwa setiap penurunan Keterampilan Kerja sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti akan

- menurun juga sebesar 0,435 atau 43,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 56,5%.
3. Koefisiensi regresi untuk  $X_2 = 0,233$  dan bernilai negatif, menyatakan bahwa setiap penurunan Sikap Kerja sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti akan menurun juga sebesar 0,233 atau 23,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 76,7%.
  4. Koefisiensi regresi untuk  $X_3 = 0,416$  dan bernilai negatif, menyatakan bahwa setiap penurunan Efisiensi sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti akan menurun juga sebesar 0,416 atau 41,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 58,4%.

**Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Regresi**

Variabel	Nilai Korelasi	R Square (R <sup>2</sup> )
Keterampilan Kerja (X1)	0,342	0,117
Sikap Kerja (X2)	0,341	0,116
Efisiensi (X3)	0,372	0,138

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dari Keterampilan Kerja (X1) sebesar 0,342 dan R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,117 artinya Keterampilan Kerja dipengaruhi oleh Produktivitas Kerja sebesar 11,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 88,3%. Nilai koefisien korelasi (R) dari Sikap Kerja (X2) sebesar 0,341 dan R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,116 artinya Sikap Kerja dipengaruhi oleh Produktivitas Kerja sebesar 11,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 88,4%. Nilai koefisien korelasi (R) dari Efisiensi (X3) sebesar 0,372 dan R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,138 artinya Efisiensi dipengaruhi oleh

Produktivitas Kerja Tenaga Marketing sebesar 13,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 86,2%.

Pengujian koefisien regresi selanjutnya dengan menggunakan uji statistic F dengan menganalisis hasil pengujian pada tabel model summary.

**Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Regresi Dengan Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,512	0,262	0,190	2.939

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti dipengaruhi oleh Keterampilan Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), dan Efisiensi (X3) dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,512 dan R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,262 atau 26,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 73,8%.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Uji t dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25 dan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Berikut ini adalah tabel hasil uji t.

**Tabel 4.21 Hasil Uji t**

Variabel	Sig	Alpha	t <sub>hitung</sub>	Keterangan
Keterampilan Kerja (X1)	0,044	0,05	2,090	Berpengaruh
Sikap Kerja (X2)	0,045	0,05	2,085	Berpengaruh
Efisiensi (X3)	0,028	0,05	2,301	Berpengaruh

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

### **1. Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti di Bandar Lampung**

H0 : Tidak ada Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti

H1 : Ada Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $df = n - k / df = 35 - 3$ ) dengan  $sig < \alpha$  0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak artinya berpengaruh.
2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $df = n - k / df = 35 - 3$ ) dengan  $sig > \alpha$  0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya tidak berpengaruh.

Berdasarkan tabel uji t diatas didapatkan hasil perhitungan pada Keterampilan Kerja (X1) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar (2,090) >  $t_{tabel}$  sebesar (1,694) dan diperoleh tingkat Sig sebesar (0,044) <  $\alpha$  sebesar (0,05) sehingga H0 ditolak, dan H1 diterima. Artinya Keterampilan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) secara parsial.

### **2. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti di Bandar Lampung**

H0 : Tidak ada Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti

H1 : Ada Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $df = n - k / df = 35 - 3$ ) dengan  $sig < \alpha$  0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak artinya berpengaruh.



2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $df = n - k / df = 35 - 3$ ) dengan  $sig > \alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya tidak berpengaruh.

Berdasarkan tabel uji t diatas didapatkan hasil perhitungan pada Sikap Kerja (X2) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar (2,085)  $>$   $t_{tabel}$  sebesar (1,694) dan diperoleh tingkat Sig sebesar (0,045)  $<$  alpha sebesar (0,05) sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Artinya Sikap Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) secara parsial.

### **3. Pengaruh Efisiensi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti di Bandar Lampung**

$H_0$  : Tidak ada Pengaruh Efisiensi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti

$H_1$  : Ada Pengaruh Efisiensi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti

Kriteria pengujiannya sebagai berikut :

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $df = n - k / df = 35 - 3$ ) dengan  $sig < \alpha$  0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya berpengaruh.
2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $df = n - k / df = 35 - 3$ ) dengan  $sig > \alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya tidak berpengaruh.

Berdasarkan tabel uji t diatas didapatkan hasil perhitungan pada Efisiensi (X3) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar (2,085)  $>$   $t_{tabel}$  sebesar (1,694) dan diperoleh tingkat Sig sebesar (0,028)  $<$  alpha sebesar (0,05) sehingga  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima. Artinya Efisiensi (X3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) secara parsial.

#### 4.5.2 Uji f

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Keterampilan Kerja (X1), Sikap Kerja (X2) dan Efisiensi (X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y).

H0 : Tidak ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1, Sikap Kerja (X2), dan Efisiensi (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti

H1 : Ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1, Sikap Kerja (X2), dan Efisiensi (X3) Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai F hitung > Ftabel dengan sig < alpha maka H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Jika nilai F hitung < Ftabel dengan sig > alpha maka H0 diterima H1 ditolak.

**Tabel 4.22 Hasil Uji f**

Variabel	F hitung	F tabel	Sig	Keterangan
Keterampilan Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), Efisiensi (X3)	3,663	2,910	0,023	berpengaruh secara simultan / Ha diterima

*Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023*

Diketahui pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Keterampilan Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), Efisiensi (X3) terhadap variabel Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang / df = n - k - 1 atau df = 35 - 3 - 1 (df = 31) sehingga diperoleh f tabel sebesar 2,910 dan f hitung 3,663. Dengan demikian Fhitung (3,663) > Ftabel (2,910) dan

dilihat dari probabilitas nilai signifikansi  $(0,023) < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel Keterampilan Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), Efisiensi (X3) terhadap variabel Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) secara simultan.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti Di Bandar Lampung**

Keterampilan kerja merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek baik latihan maupun melalui pengalaman. Menurut D Arleta (2019) keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan (Arleta 2019). Banyak kegiatan yang dianggap sebagai suatu keterampilan, seperti penguasaan dalam melakukan pekerjaan yang dicapai oleh seseorang hal ini menggambarkan tingkat keterampilan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa penelitian ini berpengaruh signifikan dari faktor keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja PT Nusantara Surya Sakti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pitriyani & Halim, 2020) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Halim 2020).

Dari hasil penelitian yang didapatkan diartikan bahwa keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Nusantara Surya Sakti. Dilihat dari nilai koefisiensi regresi untuk  $X_1 = 0,435$  dan bernilai negatif, menyatakan bahwa setiap penurunan Keterampilan Kerja sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti akan menurun juga sebesar 0,435 atau 43,5% sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 56,5%. Artinya keterampilan kerja merupakan hal yang paling penting dimiliki oleh setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan, kemampuan, kecekatan didalam diri seorang karyawan yang dapat menyelesaikan tugas perusahaan. Keahlian akan membuat seorang karyawan mampu melakukan sesuatu yang sesuai anjuran. keterampilan kerja dengan produktivitas kerja sangat berpengaruh dalam hasil kuantitas barang atau jasa, yang dihasilkan berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### **4.6.2 Pengaruh Sikap Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti Di Bandar Lampung**

Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang dan organisasi, sikap lebih spesifik daripada nilai dan bersifat permanen karena cara orang mempersepsi dan menghayati pekerjaannya sering berubah seiring waktu. Menurut Simanjuntak (2020) bahwa sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan (Simanjuntak 2020).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa penelitian ini berpengaruh signifikan dari faktor sikap kerja terhadap produktivitas kerja PT Nusantara Surya Sakti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syahdan., 2017) yang mengatakan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Syahdan 2017).

Dari hasil penelitian yang didapatkan diartikan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Nusantara Surya Sakti. Dilihat dari nilai koefisiensi regresi untuk  $X_2 = 0,233$  dan bernilai negatif, menyatakan bahwa setiap penurunan Sikap Kerja sebesar satu

satuan maka Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti akan menurun juga sebesar 0,233 atau 23,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 76,7%. Artinya sikap kerja karyawan dapat menentukan kelangsungan mereka dalam bekerja disebuah perusahaan misalnya, situasi kerja seseorang mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak. Akibatnya, sikap kerjanya mungkin juga akan berubah. Sikap kerja juga berlandaskan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negative untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya hal ini yang dapat mempengaruhi produktivitas didalam perusahaan.

#### **4.6.3 Pengaruh Efisiensi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti Di Bandar Lampung**

Efisiensi kerja merupakan suatu prinsip dasar untuk melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada. Efisiensi kerja dapat dilihat dari peningkatan penghematan waktu yang menunjukkan hasil yang baik, bekerja dengan mengikuti prosedur atau cara kerja efektif dan efisien yang ditetapkan, kepatuhan, ketaatan, kerapihan dan ketelitian bekerja, volume dan mutu kerja yang memuaskan, dan sebagainya (Tessalonika, Pelleng, and Asaloei 2021). Oleh karena itu tindakan efisiensi tidak ditetapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan secara bijak.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa penelitian ini berpengaruh signifikan dari faktor efisiensi kerja terhadap produktivitas kerja PT Nusantara Surya Sakti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Helmy dkk., 2020) yang mengatakan bahwa variabel efisiensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Helmy, Santoso, and Hariyanto 2020).

Dari hasil penelitian yang didapatkan diartikan bahwa efisiensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Nusantara Surya Sakti. Dilihat dari nilai koefisien regresi untuk  $X_3 = 0,416$  dan bernilai negatif, menyatakan bahwa setiap penurunan Efisiensi sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja Tenaga Marketing PT Nusantara Surya Sakti akan menurun juga sebesar 0,416 atau 41,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 58,4%. Artinya efisiensi kerja merupakan salah satu langkah meminimalisasi pemborosan yang berdampak langsung terhadap pengendalian produksi. Oleh karena itu, efisiensi kerja berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa. Jika karyawan tidak memiliki menerapkan sikap efektif maka perusahaan akan mengalami kerugian.

#### **4.6.4 Pengaruh Keterampilan Kerja (X1), Sikap Kerja (X2) dan Efisiensi (X3) terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti di Bandar Lampung**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan tersebut. Di sebuah perusahaan, sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Sumber daya ini digunakan untuk kepentingan perusahaan, perusahaan mencari sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, sikap kerja yang baik dan efisiensi yang baik agar perusahaan mendapatkan tujuan yang ingin dicapai.

Keterampilan adalah suatu kapasitas yang dimiliki setiap orang dengan menerapkan kreativitas terhadap pekerjaannya yang nantinya dapat menghasilkan suatu yang bermanfaat (Setyanti, Sudarsih, and Audiva

2022). Keterampilan kerja merupakan keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan didalam perusahaan.

Sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negative untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya (Pitriyani and Halim 2020). Dimana sikap kerja karyawan dapat menentukan kelangsungan mereka dalam bekerja disebuah perusahaan. Menurut Simanjuntak (2020) bahwa sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan (Simanjuntak 2020). Efisiensi adalah sebagai daya guna ini menunjukkan daya guna tidak hanya hasilnya saja, tetapi juga ditekankan pada daya atau usaha/pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut, agar tidak terjadi pemborosan (Anggraeni and Martoatmodjo 2015). Sehingga dapat didefinisikan efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa penelitian ini berpengaruh signifikan dari faktor Produktivitas Kerja Tenaga Marketing (Y) PT Nusantara Surya Sakti yang dipengaruhi oleh Keterampilan Kerja (X1), Sikap Kerja (X2), dan Efisiensi (X3) yang dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,512 dan R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,262 atau 26,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor/variabel lain diluar penelitian ini sebesar 73,8%. Artinya produktivitas kerja tenaga marketing menjadi faktor penting yang dapat membantu perusahaan meningkatkan dan memanfaatkan kapasitas

sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Faroman Syarief, dkk (2022:162) produktivitas adalah parameter penting dalam kinerja produksi ditempat kerja, pertumbuhan dalam produktivitas bisnis membantu dalam meningkatkan profitabilitas bisnis tersebut. Karyawan yang memiliki faktor keterampilan kerja, sikap kerja, dan efisiensi yang baik dapat menciptakan produktivitas yang optimal dalam sebuah perusahaan sehingga berpengaruh terhadap hasil yang dihasilkan oleh perusahaan.