

## 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, yaitu jenis kelamin, usia dan uji deskripsi jawaban responden:

**Tabel 4.1**

#### **Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	23	67,6%
Perempuan	11	32,4%
Total	34	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance, paling banyak berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 23 responden atau sebesar 67,6%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4.2**

#### **Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun - 22 Tahun	7	20,6%
23 Tahun - 28 Tahun	10	29,4%
29 Tahun - 34 Tahun	12	35,3%
> 35 Tahun	5	14,7%
Total	34	100%

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance, paling banyak berusia 29 Tahun - 34 Tahun yang berjumlah 12 responden atau sebesar 30%, artinya sebagian besar karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance dalam penelitian ini berusia 29 Tahun - 34 Tahun.

Deskripsi jawaban responden adalah tanggapan responden yang mengisi kuesioner tentang variabel pelatihan, kompetensi dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance. Akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden masing-masing variabel penelitian, kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Informasi yang diperoleh dengan skala likert, oleh karena itu hasilnya dapat dibuat ranking tanpa dapat diketahui berapa besarnya selisih antara satu tanggapan yang. Analisis deskriptif tersebut dijabarkan dalam rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{m - n}{B}$$

Keterangan:

RS= Rentang Skala

m = Jumlah Skor Tertinggi

n = Jumlah Skor Terendah

B = Jumlah Kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

$$RS = \frac{170 - 34}{5}$$

$$RS = 27$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

34 – 60 = Sangat Rendah

61 – 87 = Rendah

88 – 114 = Sedang

115 – 142 = Tinggi

143 – 170 = Sangat Tinggi

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Pelatihan**

No	Pernyataan	Jawaban										Total Skor
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Instruktur yang diberikan perusahaan dapat menarik saudara/i untuk mengikuti pelatihan	5	14.7%	3	8.8%	11	32.4%	14	41.2%	1	2.9%	105
2	Instruktur bekerja secara profesional dalam pelatihan	0	0.0%	7	20.6%	8	23.5%	17	50.0%	2	5.9%	116
3	Peserta menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	0	0.0%	3	8.8%	2	5.9%	16	47.1%	13	38.2%	141
4	Peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	0	0.0%	0	0.0%	2	5.9%	16	47.1%	16	47.1%	150
5	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan	0	0.0%	1	2.9%	4	11.8%	21	61.8%	8	23.5%	138
6	Materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan	0	0.0%	7	20.6%	9	26.5%	15	44.1%	3	8.8%	116
7	Metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan penyampaian materi	1	2.9%	7	20.6%	18	52.9%	7	20.6%	1	2.9%	102
8	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik	0	0.0%	8	23.5%	14	41.2%	12	35.3%	0	0.0%	106
9	Pelatihan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik	0	0.0%	6	17.6%	10	29.4%	17	50.0%	1	2.9%	115
10	Pelatihan yang diadakan dapat meningkatkan ketrampilan kerja	0	0.0%	5	14.7%	10	29.4%	17	50.0%	2	5.9%	118
Jumlah Total Skor											1207	
Rata-Rata Total Skor											121	

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu peserta aktif dalam pelaksanaan program pelatihan, sebanyak 150, sedangkan pernyataan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 7, yaitu metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan penyampaian materi, sebanyak 102.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Kompetensi**

No	Pernyataan	Jawaban										Total Total
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan pekerjaan	1	2.9%	1	2.9%	9	26.5%	14	41.2%	9	26.5%	131
2	Memiliki pengetahuan yang cukup mengenai tugas dan tanggu jawab pekerjaan	2	5.9%	2	5.9%	5	14.7%	15	44.1%	10	29.4%	131
3	Ketrampilan yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan	2	5.9%	2	5.9%	6	17.6%	15	44.1%	9	26.5%	129
4	Mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	1	2.9%	2	5.9%	6	17.6%	15	44.1%	10	29.4%	133
5	Menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah langsung pimpinan	1	2.9%	1	2.9%	6	17.6%	15	44.1%	11	32.4%	136
6	Memiliki cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan	2	5.9%	1	2.9%	1	2.9%	18	52.9%	12	35.3%	139
7	Mampu bekerja sama dengan Tim dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	0	0.0%	1	2.9%	3	8.8%	19	55.9%	11	32.4%	142
8	Dapat bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	1	2.9%	2	5.9%	2	5.9%	10	29.4%	19	55.9%	146
9	Selalu mematuhi norma dan aturan yang berlaku di perusahaan	1	2.9%	2	5.9%	14	41.2%	12	35.3%	5	14.7%	120
10	Memiliki kepercayaan diri untuk beradaptasi dalam lingkungan pekerjaan	2	5.9%	0	0.0%	4	11.8%	15	44.1%	13	38.2%	139
Jumlah Total Skor											1346	
Rata-Rata Total Skor											135	

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 8, yaitu dapat bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, sebanyak 146, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 9, yaitu Selalu mematuhi norma dan aturan yang berlaku di perusahaan, sebanyak 120.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Stres Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Total Skor
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Merasa tidak dapat menguasai situasi pekerjaan yang menjadi tuntutan tugas di perusahaan	6	17.6%	4	11.8%	4	11.8%	15	44.1%	5	14.7%	111
2	Merasa target perusahaan tidak terlalu tinggi	1	2.9%	12	35.3%	8	23.5%	10	29.4%	3	8.8%	104
3	Merasa adanya tekanan yang diberikan oleh atasan dalam melakukan pekerjaan	4	11.8%	7	20.6%	1	2.9%	11	32.4%	11	32.4%	120
4	Merasa tidak terbebani dengan batas jam kerja perusahaan	5	14.7%	6	17.6%	2	5.9%	10	29.4%	11	32.4%	118
5	Merasa tidak mampu bekerja secara optimal karena adanya tekanan dari rekan kerja yang lain	2	5.9%	9	26.5%	6	17.6%	8	23.5%	9	26.5%	115
6	Merasa pekerjaan yang dibebankan perusahaan sudah sesuai dengan kerampilan	3	8.8%	7	20.6%	5	14.7%	14	41.2%	5	14.7%	113
7	Merasa tidak ada kejelasan tentang peran dan tanggung jawab saya di perusahaan	6	17.6%	4	11.8%	4	11.8%	12	35.3%	8	23.5%	114
8	Merasa alur perintah struktur perusahaan tidak tumpang tindih	2	5.9%	13	38.2%	9	26.5%	7	20.6%	3	8.8%	98
9	Merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan saya	6	17.6%	9	26.5%	5	14.7%	8	23.5%	6	17.6%	101
10	Merasa dalam mengerjakan pekerjaan tidak mendapatkan desakkan dari atasan	4	11.8%	2	5.9%	3	8.8%	16	47.1%	9	26.5%	126
Jumlah Total Skor											1120	
Rata-Rata Total Skor											112	

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 10, yaitu Merasa dalam mengerjakan pekerjaan tidak mendapatkan desakkan dari atasan, sebanyak 126, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 9, yaitu Merasa alur perintah struktur perusahaan tidak tumpang tindih, sebanyak 98.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Jawaban Responden Produktivitas Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban										Total Skor
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada	1	2.9%	0	0.0%	3	8.8%	14	41.2%	16	47.1%	146
2	Memilik keterampilan dalam melaksanakan tugas kerja	1	2.9%	3	8.8%	6	17.6%	14	41.2%	10	29.4%	131
3	Selalu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	6	17.6%	3	8.8%	9	26.5%	14	41.2%	2	5.9%	105
4	Melaksanakan pekerjaan secara maksimal demi tercapainya target perusahaan	1	2.9%	6	17.6%	8	23.5%	16	47.1%	3	8.8%	116
5	Bersedia diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	1	2.9%	4	11.8%	2	5.9%	14	41.2%	13	38.2%	136
6	Tidak pernah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan perusahaan	3	8.8%	1	2.9%	2	5.9%	20	58.8%	8	23.5%	131
7	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan	4	11.8%	2	5.9%	7	20.6%	14	41.2%	7	20.6%	120
8	Perusahaan membuka peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja	1	2.9%	1	2.9%	3	8.8%	20	58.8%	9	26.5%	137
9	Hasil kerja selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	3	8.8%	4	11.8%	9	26.5%	13	38.2%	5	14.7%	115
10	Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan	2	5.9%	4	11.8%	21	61.8%	5	14.7%	2	5.9%	103
11	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan perusahaan	1	2.9%	6	17.6%	15	44.1%	10	29.4%	2	5.9%	108
12	Menggunakan waktu kerja dengan baik	0	0.0%	4	11.8%	12	35.3%	15	44.1%	3	8.8%	119
Jumlah Total Skor											1467	
Rata-Rata Total Skor											122	

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang memiliki total skor terbesar terdapat pada pernyataan 1, yaitu Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang ada, sebanyak 146, sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 10, yaitu Bekerja sesuai dengan program kerja yang ada di perusahaan, sebanyak 103.

## 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*. Uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21.

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Kerja	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	0,028	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel pelatihan memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan pelatihan, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<b>Komptensi</b>	Butir 1	0,003	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
	Butir 9	0,005	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel kompetensi memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan kompetensi, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
<b>Stres Kerja</b>	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,030	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	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,029	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel stress kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan stress kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Produktivitas Kerja	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
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel produktivitas kerja kerja memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan produktivitas kerja, dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

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

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pelatihan	0,856	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Komptensi	0,882	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Stres Kerja	0,837	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,905	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, stres kerja dan produktivitas kerja, memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

### 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 Parametrik *one-sample kolmogorov – smirnov test* pada SPSS Versi 21. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

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

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan	0,839	0,05	Sig > Alpha	Normal
Komptensi	0,258	0,05	Sig > Alpha	Normal
Stres Kerja	0,812	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,636	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 *one-sample kolmogorov test-smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel pelatihan, kompetensi, stress kerja dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel pelatihan, kompetensi ,stres kerja dan produktivitas kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

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

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,066	0,05	Sig > Alpha	Linier
Komptensi Terhadap Produktivitas Kerja	0,803	0,05	Sig > Alpha	Linier
Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,669	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2023

#### 1. Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,066 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 2. Komptensi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,803 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

#### 3. Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity*  $0,669 > 0,05$  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 Terhadap Produktivitas Kerja	1,382	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Komptensi Terhadap Produktivitas Kerja	1,031	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1,347	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan pada tabel *coefficient* menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel pelatihan, kompetensi, stress kerja dan produktivitas kerja  $< 10$ , maka tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.15**

**Persamaan Regresi Linear Berganda**

Variable	B
(Constant)	2,628
Pelatihan	0,923
Komptensi	0,500
Stres Kerja	-0,366

Sumber : Data Diolah, 2023

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

$$Y = 2,628 + 0,923X_1 + 0,500X_2 - 0,366X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,628 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel pelatihan, kompetensi, dan stres kerja maka besarnya produktivitas kerja adalah 2,628 satuan.
2. Koefisien pelatihan, artinya jika pelatihan naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,923 satu satuan.
3. Koefisien kompetensi, artinya jika kompetensi naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan pelatihan sebesar 0,500 satu satuan.
4. Koefisien stres kerja, artinya jika stres kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan menurun sebesar 0,366 satu satuan

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Model Summary**

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Pelatihan, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,705	0,498

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,498 artinya variabel pelatihan, kompetensi, dan stres kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 49,8% dan sisanya 50,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara variabel pelatihan, kompetensi, dan stress kerja terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,705 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999.

#### 4.4.2 Hasil Uji Hipotesis 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 4.17**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Komptensi Terhadap Produktivitas Kerja	0,005	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,025	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

1. Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada pelatihan terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap

produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance

2. Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,005) < Alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance
3. Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,025) < Alpha (0,05), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance

#### 4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

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

**Tabel 4.18**

#### **Hasil Uji Simultan (Uji f)**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 didapat perhitungan pada pelatihan, kompetensi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan, kompetensi dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pembahasan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja**

Pelaksanaan pelatihan diyakini membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan, terutama jika dikaitkan dengan peningkatan produktivitas karyawan. Perusahaan melakukan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, dan melatih karyawan perusahaan secara bertahap, dengan harapan mendapatkan karyawan sesuai dengan harapan sehingga dapat mencapai target pekerjaan. Alghivari dan Saragih (2020) menyatakan bahwa pelatihan adalah memperbaiki moral karyawan, meningkatkan pengetahuan serta kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2019) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh produktivitas kerja, artinya semakin meningkatnya pelatihan maka produktivitas kerja akan meningkat. Oleh karena itu PT. Finansia Multi Finance memperbaiki metode pelatihan yang digunakan dengan melakukan simulasi secara langsung serta mempertahankan keaktifan peserta pelatihan, hal tersebut akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### **4.5.2 Pembahasan, Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja**

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka meningkatkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi dalam pekerjaannya dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memiliki kompetensi, untuk itu perusahaan sangat

memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi di dalam pekerjaannya. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Eksan dan Subiantoro, Surabagiarta, Dan Purnaningrum, (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh produktivitas kerja, artinya semakin baik kompetensi karyawan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu PT. Finansia Multi Finance memperbaiki perilaku karyawan yang tidak mengikuti aturan yang dibuat perusahaan dengan pendekatan personal sehingga karyawan lebih termotivasi dalam bekerja yang akan berdampak padapeningkatan produktivitas kerja karyawan

#### **4.5.3 Pembahasan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Stres kerja merupakan masalah yang tidak bisa dihindarkan dalam bekerja di sebuah perusahaan, apakah itu karena banyaknya tekanan dari pimpinan, atau beban kerja yang berlebihan sehingga membuat seseorang menjadi stress. Dengan terjadinya stress ini tentukan akan menimbulkan terjadinya reaksi-reaksi tertentu. Ketika karyawan mengalami tekanan di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Safitri dan Gilang (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji-t) disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Gilang, (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh produktivitas kerja, artinya semakin menurunnya stres kerja karyawan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu PT. Finansia Multi Finance memperbaiki pembagian tugas karyawan, dengan demikian karyawan dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki serta dalam memberikan pekerjaan tetap dengan pendekatan yang baik sehingga karyawan bekerja lebih bersemangat yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

#### **4.5.4 Pembahasan Pelatihan, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Pratiwi (2019) menyatakan bahwa menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu usaha peningkatan knowledge dan skill seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu. Dengan pelatihan perusahaan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada. Subiantoro, Surabagiarta dan Purnaningrum (2020) menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah karakteristik seseorang yang selalu berkesinambungan dengan kemampuan kerja seseorang dalam pekerjaannya, peran, atau situasi tertentu. Bhastary (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji-F) disimpulkan bahwa pelatihan, kompetensi dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan bagian *marketing* PT. Finansia Multi Finance. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arief (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh produktivitas kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh produktivitas kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Gilang, (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh produktivitas kerja, artinya semakin baiknya pelatihan, kompetensi ditingkatkan dan turunnya stress kerja karyawan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas kerja harus memperhatikan faktor pelatihan, kompetensi dan stres kerja.