

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 :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	31	94%
Perempuan	2	6%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah banyak berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 31 orang atau sebesar 94%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	19	58%
31 Tahun – 40 Tahun	12	36%
41 Tahun – 50 Tahun	2	6%
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 58%.

3. Lama Kerja

Gambaran umum mengenai lama kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah adalah sebagai berikut

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 5 Tahun	26	79%
6 – 10 Tahun	7	21%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah lama kerja yang paling banyak 0 – 5 Tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 79%.

4. Pendidikan Terakhir

Gambaran umum mengenai Pendidikan terakhir Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	19	54%
S1	14	46%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah Pendidikan terakhir yang paling banyak SMA sebanyak 19 orang atau sebesar 54%.

4.1.2 Range

Survey ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 33 orang, maka :

$$range = \frac{skortertinggi - skorterendah}{rangeskor}$$

Skor tertinggi : $50 \times 5 = 250$

Skor terendah : $50 \times 1 = 50$

Sehingga range untuk hasil survey, yaitu $:\frac{250-50}{5} = 40$

Range skor :

33 - 59 = Sangat rendah

60 - 86 = Rendah

87 - 113 = Cukup

114 - 140 = Tinggi

141 - 167 = Sangat Tinggi

4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban										Score
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Keterampilan menjalankan tugas											
	Memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan tugas.	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%	110
2	Rutin dalam memberikan laporan hasil pekerjaan kepada atasan.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%	11
3	Percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki.	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%	137
4	Keterampilan mengelola tugas											
	Memiliki komunikasi yang baik untuk meyakinkan konsumen.	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%	138
5	Menjaga hubungan baik dengan konsumen.	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%	103
6	Bertanggung jawab dalam menjaga peralatan kerja	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%	114
7	Keterampilan mengambil tindakan											
	Cepat dan tanggap dalam mengambil tindakan	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%	138
8	Memperhitungkan resiko yang terjadi ketika melihat peluang.	16	48,5%	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%	146
9	Meyakinkan konsumen dengan penjelasan yang tegas dan akurat.	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%	145
10	Keterampilan bekerja sama Hubungan yang baik dengan pimpinan dapat meningkatkan tanggung jawab terhadap perusahaan.	2	6,1%	6	18,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	103
11	Lingkungan kerja yang baik dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja.	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%	139

12	Hubungan kerja antara sesama rekan kerja berjalan dengan baik.	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%	103
Total												1489
												1489 : 12 = 124

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban , Pada tabel responden pernyataan mengenai Kompetensi kerja, skor rata-rata adalah 124 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1,5 dan 12 yaitu dengan jumlah 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban										Score
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Turun atau rendahnya produktivitas kerja											
	Produktivitas tahun ini lebih baik dari tahun sebelumnya.	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%	107
2	Cepat dan tepat dalam mengerjakan pekerjaan.	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%	114
3	Komitmen membuat karyawan lebih semangat dalam berkerja.	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%	138
4	Tingkat absensi yang tinggi atau rendah											
	Selalu hadir tepat waktu.	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%	145
5	Menghadiri setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%	132
6	Menaati aturan yang dibuat oleh perusahaan.	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%	132
7	Labour Turnover											
	Tidak memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan.	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%	122
8	Karyawan tidak akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%	134

9	Karyawan tidak memikirkan komitmen yang kuat terhadap perusahaan.	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%	119
Total												1143
												1143 : 9 = 127

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas, Pada tabel responden pernyataan mengenai Motivasi Kerja, skor rata-rata adalah 127 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Jawaban										Score
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kemampuan											115
	Kesempurnaan hasil pekerjaan menjadi target mutlak pencapaian karyawan.	4	12,1%	14	42,4%	9	27,3%	6	18,2%	0	0%	
2	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%	101
3	Menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan pekerjaan.	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%	102
4	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai											111
	Merasa konsumen selalu puas dengan pelayanan yang diberikan	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%	

5	Mutu dari hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%	115
6	Jumlah dari hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%	139
7	Semangat Kerja											
	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%	131
8	Hadir tepat waktu ketika perusahaan membutuhkan bantuan.	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%	135
9	Merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%	102
Total												1051
												1051 : 9 = 117

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 Pada tabel responden pernyataan mengenai Produktivitas Kerja, skor rata-rata adalah 117 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Tinggi, dan pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu sebanyak 12 responden dan yang terkecil pada pernyataan 3 dan 9 dengan jumlah 0 responden.

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.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,001	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	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

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

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

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
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

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 Produktivitas (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,044	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	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 18	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

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 Produktivitas (Y) dinyatakan valid

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi Kerja (X1)	0,897	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,881	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas (Y)	0,840	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,897 untuk variabel Kompetensi Kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi 0,881 untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat

reliabel sangat tinggi dan 0,840 untuk variabel Produktivitas (Y) dengan tingkat reliabel sangat 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. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompetensi Kerja (X1)	0,635	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja (X2)	0,715	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas (Y)	0,873	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas, menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,635 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,715 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Produktivitas (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,873 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Lineritas

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. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas	0,237	0,05	Sig > alpha	Linear
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	0,978	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2021

1. Kompetensi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,237 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,978 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Variable	B	Sig
(Constant)	3,147	0,197
Kompetensi Kerja	0,439	0,000
Motivasi Kerja	0,257	0,017
Sig F	0,000	
R (Korealasi)	0,912	
R Square (Determinasi)	0,833	

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,833 artinya Kompetensi Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) dapat menjelaskan Produktivitas (Y) sebesar 83,3% dan sisanya

16,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara artinya Kompetensi Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) dan Produktivitas (Y) memiliki Tingkat hubungan Sangat Tinggi karena nilai r sebesar 0,912 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Kompetensi Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) dan Produktivitas (Y)

$$Y = 3,147 + 0,439 X1 + 0,257 X2$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,147 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompetensi Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) maka besarnya Produktivitas (Y) adalah 3,147 satuan.
2. Koefisien Kompetensi Kerja (X1)
Jika Kompetensi Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,439 satu satuan.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)
Jika Motivasi Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,257 satu satuan.

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 4.15

Hasil Uji Pasiial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	0,017	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2021

1. Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah (Y)

Ho = Kompetensi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah.

Ha = Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah

Kriteria pengujian :

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

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Kompetensi Kerja (X1) diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas (Y). Lingkungan kerja yang baik dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah (Y)

Ho = Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah.

H_a = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah.

Kriteria pengujian :

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

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai sig (0,017) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas (Y). Jika karyawan merasa sejahtera dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka Karyawan tidak akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen (bebas) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Terikat). dalam pengujian ini untuk mengetahui pengaruh secara bersama- sama antara variabel independen dan variabel dependen

Tabel 4.16

Hasil Uji Simultan (Uji f)

variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

1. Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)

Ho = Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah

Ha = Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah

Kriteria pengujian :

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

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas. Lingkungan kerja yang baik dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan dapat memperlancar aktifitas kerja dan Jika karyawan merasa sejahtera dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka Karyawan tidak akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah adalah berjenis kelamin Laki Laki, dengan range usia 20 – 30 Tahun dan Lama kerja 0 - 5 Tahun dengan pendidikan terakhir SMA

4.5.1 Kompetensi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Syamsuri (2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja.

Adanya hubungan antara Kompetensi Kerja dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amirah (2020) menunjukkan Kompetensi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dan Nuryanto (2017) menemukan adanya pengaruh antara Kompetensi kerja terhadap Produktivitas.

Kesimpulan bahwa variabel kompetensi dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dengan perusahaan harus meningkatkan kompetensi karyawan dengan cara memperbaiki pengelolaan perusahaan dengan baik dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan lebih ditingkatkan lagi agar dapat memperlancar aktifitas kerja karyawan.

4.5.2 Motivasi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Motivasi pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut Yuliannisa (2017) 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.

Adanya hubungan antara motivasi terhadap Produktivitas, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2019) menemukan adanya hubungan motivasi terhadap Produktivitas, Yuliannisa (2017) menemukan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap Produktivitas.

Kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas. Dengan menciptakan motivasi kinerja pada setiap karyawan dengan baik akan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu sebaiknya atasan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah untuk pemberian perhatian tentang pekerjaan lebih ditingkatkan lagi agar dapat memperlancar aktifitas kerja karyawan.

4.5.3 Pembahasan Motivasi Kerja & Kompetensi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas (Y)

Syamsuri (2017) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja. Menurut Yuliannisa (2017) 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.

Adanya hubungan antara Kompetensi Kerja dan Produktivitas Kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amirah (2020) menunjukkan Kompetensi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dan Adanya hubungan antara motivasi terhadap Produktivitas, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjannah (2019) menemukan adanya hubungan motivasi terhadap Produktivitas.

Kesimpulan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas. dengan cara memperbaiki Lingkungan kerja dengan baik dan perhatian pimpinan tentang pekerjaan lebih ditingkatkan lagi agar dapat memperlancar aktifitas kerja karyawan dan dengan menciptakan motivasi kinerja pada setiap karyawan dengan baik akan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu sebaiknya atasan Bagian Penjualan Honda Arista Bandar Jaya Lampung Tengah untuk pemberian perhatian tentang pekerjaan lebih ditingkatkan lagi agar dapat memperlancar aktifitas kerja karyawan.