

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja .

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

###### 1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, Agen Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

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

| No.          | Jenis Kelamin | Frequency (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|---------------|-------------------|----------------|
| 1.           | Laki-Laki     | 12                | 37,5           |
| 2.           | Perempuan     | 20                | 62,5           |
| <b>Total</b> |               | <b>32</b>         | <b>100</b>     |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah responden tertinggi yaitu jenis kelamin perempuan artinya Agen Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 20 Orang dengan persentase 62,5% sedangkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 12 Orang dengan persentase 37,5% .

## 2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, Agen Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung. Adalah sebagai berikut :

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

| No           | Usia (Tahun) | Frequency (Orang) | Persentase (%) |
|--------------|--------------|-------------------|----------------|
| 1.           | 25 – 35      | 7                 | 21,9           |
| 2.           | 36 – 45      | 16                | 50,0           |
| 3.           | 46 – 55      | 9                 | 28,1           |
| <b>Total</b> |              | <b>32</b>         | <b>100</b>     |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa Agen Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung yang paling banyak berusia 36 - 45 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 50,0% .

## 3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir Agen Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

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

| Pendidikan Terakhir | Frequency (Orang) | Persentase (%) |
|---------------------|-------------------|----------------|
| SMA                 | 18                | 56,3           |
| Diploma             | 3                 | 9,4            |
| S1                  | 11                | 34,4           |
| <b>Total</b>        | <b>32</b>         | <b>100</b>     |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat bahwa Agen Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung pendidikan terakhir didominasi oleh SMA sebanyak 18 orang dengan persentase 56,3% .

#### 4. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja Agen Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

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

| Masa Kerja (Tahun) | Frequency (Orang) | Persentase (%) |
|--------------------|-------------------|----------------|
| 1 - 5              | 2                 | 6,3            |
| 6 – 10             | 11                | 34,4           |
| 11 – 15            | 19                | 59,4           |
| <b>Total</b>       | <b>32</b>         | <b>100</b>     |

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2022*

Berdasarkan tabel 4.4 Responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa Agen Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung, masa kerja didominasi oleh SMA sebanyak 19 orang dengan persentase 59,4% .

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)**

| No. | Pertanyaan  | Jawaban   |      |          |      |           |   |           |   |            |   |
|-----|---|-----------|------|----------|------|-----------|---|-----------|---|------------|---|
|     |   | SS<br>(5) |      | S<br>(4) |      | CS<br>(3) |   | TS<br>(2) |   | STS<br>(1) |   |
|     |   | F         | %    | F        | %    | F         | % | F         | % | F          | % |
| 1.  | Agen dituntut untuk berperan aktif terhadap proses terlaksananya pekerjaan yang diberikan | 25        | 78,1 | 7        | 21,9 | 0         | 0 | 0         | 0 | 0          | 0 |

|     |   |    |      |    |      |   |     |   |     |   |   |
|-----|---|----|------|----|------|---|-----|---|-----|---|---|
| 2.  | Agen memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaannya  | 24 | 75,0 | 8  | 25,0 | 0 | 0   | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 3.  | Agen merasa tertekan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki                          | 22 | 68,8 | 10 | 31,3 | 0 | 0   | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 4.  | Dengan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya agen membuat agen merasa tertekan dan harus menyelesaikan pekerjaan dengan seefektif mungkin | 22 | 68,8 | 10 | 31,3 | 0 | 0   | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 5.  | Lingkungan kerja didalam perusahaan dapat meningkatkan semangat bekerja   | 23 | 71,9 | 8  | 25,0 | 1 | 3,1 | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 6.  | Penempatan agen dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya  | 22 | 68,8 | 10 | 31,3 | 0 | 0   | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 7.  | Ketahanan fisik agen dapat menunjang pekerjaan  | 20 | 62,5 | 12 | 37,5 | 0 | 0   | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 8.  | Kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi agen didalam perusahaan   | 20 | 62,5 | 11 | 34,4 | 1 | 3,1 | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 9.  | Pemimpin mempunyai rasa empati kepada agen  | 24 | 75,0 | 8  | 25,0 | 0 | 0   | 0 | 0   | 0 | 0 |
| 10. | Terjalin kerja sama yang baik antar pimpinan dan agen   | 17 | 53,1 | 11 | 34,4 | 1 | 3,1 | 3 | 9,4 | 0 | 0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

**Tabel 4.6**

### Hasil Jawaban Responden Variabel Etos Kerja (X<sub>2</sub>)

| No. | Pertanyaan  | Jawaban   |      |          |      |           |     |           |   |            |   |
|-----|---|-----------|------|----------|------|-----------|-----|-----------|---|------------|---|
|     |   | SS<br>(5) |      | S<br>(4) |      | CS<br>(3) |     | TS<br>(2) |   | STS<br>(1) |   |
|     |   | F         | %    | F        | %    | F         | %   | F         | % | F          | % |
| 1.  | Berusaha sekuat tenaga dalam melaksanakan setiap pekerjaan              | 17        | 53,1 | 14       | 43,8 | 1         | 3,1 | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 2.  | Bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan                          | 17        | 53,1 | 14       | 43,8 | 1         | 3,1 | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 3.  | Mematuhi segala aturan yang berlaku di perusahaan                       | 16        | 50,0 | 15       | 46,9 | 1         | 3,1 | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 4.  | Sanggup menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran aturan perusahaan | 22        | 68,8 | 9        | 28,1 | 1         | 3,1 | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 5.  | Sanggup bekerja dengan kondisi pengawasan maupun tanpa pengawasan       | 22        | 68,8 | 9        | 28,1 | 1         | 3,1 | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 6.  | Memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan setiap pekerjaan  | 20        | 62,5 | 12       | 37,5 | 0         | 0   | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 7.  | Bertanggung jawab pada setiap tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan   | 25        | 78,1 | 6        | 18,8 | 1         | 3,1 | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 8.  | Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan      | 24        | 75,0 | 8        | 25,0 | 0         | 0   | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 9.  | Bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan                          | 23        | 71,9 | 9        | 28,1 | 0         | 0   | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 10. | Bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan   | 25        | 78,1 | 7        | 21,9 | 0         | 0   | 0         | 0 | 0          | 0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

**Tabel 4.7**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Non Finansial (X<sub>3</sub>)**

| No. | Pertanyaan  | Jawaban   |      |          |      |           |     |           |     |            |   |
|-----|---|-----------|------|----------|------|-----------|-----|-----------|-----|------------|---|
|     |   | SS<br>(5) |      | S<br>(4) |      | CS<br>(3) |     | TS<br>(2) |     | STS<br>(1) |   |
|     |   | F         | %    | F        | %    | F         | %   | F         | %   | F          | % |
| 1.  | Perusahaan kurang memberikan kepercayaan kepada agen untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya | 19        | 59,4 | 13       | 40,6 | 0         | 0   | 0         | 0   | 0          | 0 |
| 2.  | Perusahaan kurang merata kepada agen untuk dipromosikan   | 20        | 62,5 | 12       | 37,5 | 0         | 0   | 0         | 0   | 0          | 0 |
| 3.  | Perusahaan kurang memberikan pengakuan atas prestasi agen   | 18        | 56,3 | 14       | 43,8 | 0         | 0   | 0         | 0   | 0          | 0 |
| 4.  | Tugas- tugas yang menarik   | 20        | 62,5 | 12       | 37,5 | 0         | 0   | 0         | 0   | 0          | 0 |
| 5.  | Suasana lingkungan kerja saat ini kurang nyaman dan membuat agen tidak semangat dalam bekerja     | 22        | 68,8 | 9        | 28,1 | 0         | 0   | 1         | 3,1 | 0          | 0 |
| 6.  | Supervisor yang Kompeten  | 21        | 65,6 | 11       | 34,4 | 0         | 0   | 0         | 0   | 0          | 0 |
| 7.  | Perusahaan kurang memberikan fasilitas yang mendukung kerja agen                                  | 21        | 65,6 | 11       | 34,4 | 0         | 0   | 0         | 0   | 0          | 0 |
| 8.  | Adanya toleransi waktu untuk beribadah  | 20        | 62,5 | 12       | 37,5 | 0         | 0   | 0         | 0   | 0          | 0 |
| 9.  | Rekan kerja yang menyenangkan   | 20        | 62,5 | 12       | 37,5 | 0         | 0   | 0         | 0   | 0          | 0 |
| 10. | Kurangnya kerjasama antar tim kerja yang terjalin di perusahaan                                   | 18        | 56,3 | 13       | 40,6 | 1         | 3,1 | 0         | 0   | 0          | 0 |

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2022*

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

| No. | Pertanyaan   | Jawaban   |      |          |      |           |     |           |   |            |   |
|-----|--|-----------|------|----------|------|-----------|-----|-----------|---|------------|---|
|     |  | SS<br>(5) |      | S<br>(4) |      | CS<br>(3) |     | TS<br>(2) |   | STS<br>(1) |   |
|     |  | F         | %    | F        | %    | F         | %   | F         | % | F          | % |
| 1.  | Kemampuan yang dimiliki telah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan            | 23        | 71,9 | 9        | 28,1 | 0         | 0   | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 2.  | Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan                             | 20        | 62,5 | 12       | 37,5 | 0         | 0   | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 3.  | Pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh instansi | 21        | 65,6 | 10       | 31,3 | 1         | 3,1 | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 4.  | Jumlah hasil kerja yang ditangani memenuhi target yang telah ditetapkan            | 22        | 68,8 | 9        | 28,1 | 1         | 3,1 | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 5.  | Berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan   | 22        | 68,8 | 9        | 28,1 | 1         | 3,1 | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 6.  | Memberikan kontribusi dalam penyelesaian masalah yang terjadi                      | 24        | 75,0 | 8        | 25,0 | 0         | 0   | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 7.  | Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja                                  | 21        | 65,6 | 10       | 31,3 | 1         | 3,1 | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 8.  | Bekerja sesuai dengan program kerja  | 21        | 65,6 | 11       | 34,4 | 0         | 0   | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 9.  | Dapat menyelesaikan lebih baik dari sebelumnya                                     | 23        | 71,9 | 9        | 28,1 | 0         | 0   | 0         | 0 | 0          | 0 |
| 10. | Menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar Ditetapkan                     | 22        | 68,8 | 10       | 31,3 | 0         | 0   | 0         | 0 | 0          | 0 |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Validitas Instrumen ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Product Moment*, pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 25*).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)**

| Pertanyaan | $R_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Simpulan |
|------------|--------------|-------------|--------------------------|----------|
| Butir 1    | 0,419        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 2    | 0,576        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 3    | 0,542        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 4    | 0,492        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 5    | 0,521        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 6    | 0,742        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 7    | 0,546        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 8    | 0,491        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 9    | 0,603        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 10   | 0,410        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan mengenai Stres Kerja (X1). Didapat hasil yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,349). Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Stres Kerja (X1) dinyatakan valid. Dimana  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,742 dan paling rendah 0,410.



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X2)**

| <b>Pertanyaan</b> | <b>R<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>tabel</sub></b> | <b>Kondisi</b>           | <b>Simpulan</b> |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1           | 0,481                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 2           | 0,551                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 3           | 0,468                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 4           | 0,525                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 5           | 0,476                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 6           | 0,484                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 7           | 0,452                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 8           | 0,432                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 9           | 0,398                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 10          | 0,439                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2022*

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan mengenai Etos Kerja (X2). Didapat hasil yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,349). Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Etos Kerja (X2) dinyatakan valid. Dimana  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,551 dan paling rendah 0,398.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi Non Finansial (X3)**

| <b>Pertanyaan</b> | <b>R<sub>hitung</sub></b> | <b>r<sub>tabel</sub></b> | <b>Kondisi</b>           | <b>Simpulan</b> |
|-------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|
| Butir 1           | 0,570                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 2           | 0,373                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 3           | 0,634                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 4           | 0,621                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |
| Butir 5           | 0,463                     | 0,349                    | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid           |

|          |       |       |                          |       |
|----------|-------|-------|--------------------------|-------|
| Butir 6  | 0,722 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 7  | 0,676 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 8  | 0,644 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 9  | 0,598 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Butir 10 | 0,389 | 0,349 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan mengenai Kompensasi Non Finansial (X3). Didapat hasil yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,349). Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Kompensasi Non Finansial (X3) dinyatakan valid. Dimana  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,722 dan paling rendah 0,373.

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

| Pertanyaan | $R_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Simpulan |
|------------|--------------|-------------|--------------------------|----------|
| Butir 1    | 0,434        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 2    | 0,537        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 3    | 0,616        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 4    | 0,562        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 5    | 0,538        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 6    | 0,546        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 7    | 0,593        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 8    | 0,350        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 9    | 0,462        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 10   | 0,359        | 0,349       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas hasil uji validitas dengan menampilkan seluruh item pertanyaan yang bersangkutan mengenai Produktivitas Kerja (Y). Didapat

hasil yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,349). Dengan demikian seluruh item pertanyaan mengenai Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid. Dimana  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0,616 dan paling rendah 0,350.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Pengelolaan data menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 25*) dengan membandingkan antara Alpha dengan interpretasi nilai r. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.13**

#### Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

| Nilai Korelasi  | Keterangan    |
|-----------------|---------------|
| 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| 0,6000 – 0,7999 | Tinggi        |
| 0,4000 – 0,5999 | Sedang        |
| 0,2000 – 0,3999 | Rendah        |
| 0,0000 – 0,1999 | Sangat Rendah |

Sumber : Sugiyono, 2018

Berdasarkan Tabel 4.13 Interpretasi nilai r alpha indeks korelasi ketentuan reliabel diatas maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

#### Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel         | Koefisien Cronbach Alpha | Koefisien r     | Keterangan |
|------------------|--------------------------|-----------------|------------|
| Stres Kerja (X1) | 0,675                    | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi     |
| Etos Kerja (X2)  | 0,611                    | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi     |

|                               |       |                 |        |
|-------------------------------|-------|-----------------|--------|
| Kompensasi Non Finansial (X3) | 0,756 | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| Produktivitas Kerja (Y)       | 0,670 | 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 Hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* tertinggi yaitu sebesar 0,756 untuk variabel Kompensasi Non Finansial dengan tingkat reliabel tinggi. Sedangkan nilai *cronbach alpha* terendah sebesar 0,611 yaitu untuk variable Etos Kerja dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 25*). Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Rumusan Hipotesis :

1. Ho : Model regresi berbentuk linear.  
Ha : Model regresi tidak berbentuk linear.
2. Kriteria pengambilan keputusan:  
Ho ditolak apabila Sig < 0,05 (alpha) yang berarti model regresi tidak berbentuk linier. Ho diterima apabila Sig > 0,05 (alpha) yang berarti model regresi berbentuk linier.

Dari hasil pengolahan data, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Linieritas**

| Variabel  | Sig   | Alpha | Kondisi     | Keterangan |
|---|-------|-------|-------------|------------|
| Stres Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) | 0,387 | 0,05  | Sig > alpha | Linier     |

|  |       |      |             |        |
|--|-------|------|-------------|--------|
| Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)               | 0,334 | 0,05 | Sig > alpha | Linier |
| Kompensasi Non Finansial (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) | 0,471 | 0,05 | Sig > alpha | Linier |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.15 Hasil uji linearitas diatas dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan ANOVA didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai Sig sebesar 0,387 > 0,05 (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variabel Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai Sig sebesar 0,334 > 0,05 (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Nilai Sig pada baris *Deviantion from linearity* dari variable Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai Sig sebesar 0,471 > 0,05 (alpha) maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel independen lebih besar dari nilai alpha (0,05), Dapat disimpulkan bahwa data tersebut menyatakan variabel independen memiliki hubungan dengan variabel dependen atau model regresi berbentuk linier .

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas (Independent) dengan variabel terikat (Dependent) dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini, Uji Multikolinieritas dilakukan menggunakan SPSS 25 dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), dan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel Bebas   | Nilai Tolerance | Nilai VIF % |
|------------------|-----------------|-------------|
| Stres Kerja (X1) | 0,443           | 2,258       |
| Etos Kerja (X2)  | 0,708           | 1,412       |

|                               |       |       |
|-------------------------------|-------|-------|
| Kompensasi Non Finansial (X3) | 0,506 | 1,975 |
|-------------------------------|-------|-------|

Sumber : Hasil data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diatas hasil uji multikolinieritas diketahui nilai *tolerance* variable Stres Kerja (X1) yaitu sebesar 0,443, Etos Kerja (X2) sebesar 0,708, dan Kompensasi Non Finansial (X3) sebesar 0,506. Nilai *variance inflation factor* (VIF) variable Stres Kerja (X1) sebesar 2,258, Etos Kerja(X2) sebesar 1,412, dan Kompensasi Non Finansial (X3) sebesar 1,975. Nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Artinya bahwa antar variabel bebas Stres Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Kompensasi Non Finansial (X3) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

#### 4.4 Hasil Uji Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan anatar Stres Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Kompensasi Non Finansial (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 25*).

Berikut hasil pengujian regresi linier berganda :

**Tabel 4. 17**

##### **Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Variabel   | Nilai Korelasi (R) | R Square (R <sup>2</sup> ) |
|--|--------------------|----------------------------|
| Stres Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Kompensasi Non Finansial (X3) | 0,825              | 0,681                      |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar

0,681 menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi Stres Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Kompensasi Non Finansial (X3) sebesar 68,1% sedangkan 31,9% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain. Hubungan Stres Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Kompensasi Non Finansial (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,824. Hasil ini menunjukkan hubungan yang sangat tinggi antara variabel Stres Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Kompensasi Non Finansial (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji Persamaan Koefisien Regresi Linier Berganda**

| Variabel                      | B      | Std. Error |
|-------------------------------|--------|------------|
| (Constant)                    | -2,251 | 7,042      |
| Stres Kerja (X1)              | 0,371  | 0,148      |
| Etos Kerja (X2)               | 0,375  | 0,132      |
| Kompensasi Non Finansial (X3) | 0,311  | 0,130      |

Sumber : *Data diolah, 2022*

Berdasarkan Tabel 4.18 Diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,681 artinya Stres Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Kompensasi Non Finansial dapat menjelaskan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 68,1% dan sisanya 31,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Stres Kerja (X1), Etos Kerja (X2), Kompensasi Non Finansial (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki Tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,824 berada pada rentan 0,8000 – 0,9999.

Berdasarkan tabel 4.18 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 25*). Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -2,251 + 0,371X1 + 0,375X2 + 0,311X3$$

1. Nilai konstanta sebesar -2,251 yang berarti bahwa tanpa adanya *Stres Kerja* (X1), Etos Kerja (X2), dan Kompensasi Non Finansial (X3). Maka terjadi penurunan Produktivitas Kerja (Y) sebesar -2,251 satu satuan.

2. Koefisien Stres Kerja (X1)  
Jika Stres Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,371 satu satuan.
3. Koefisien Etos Kerja (X2)  
Jika Etos Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,375 satu satuan.
4. Koefisien Kompensasi Non Finansial (X3)  
Jika Kompensasi Non Finansial (X3) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,311 satu satuan.

#### **4.5 Hasil Pengujian Hipotesis**

##### **4.5.1 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) dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 25*) adalah sebagai berikut :

##### **1. Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja**

Ho : Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

Ha : Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:
  - a. Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak.
  - b. Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima.
  - c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

**Tabel. 4.19**



### Hasil Uji Parsial (Uji t)

#### Variabel Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

| Variabel  | Sig.  | Alpha | Kondisi   | T <sub>hitung</sub> | T <sub>tabel</sub> | Kondisi                                  |
|---|-------|-------|-----------|---------------------|--------------------|--|
| Stres Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) | 0,018 | 0,05  | Sig<alpha | 2,509               | 2,045              | F <sub>hitung</sub> > T <sub>tabel</sub> |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.19 Hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Stres Kerja, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,018. Dengan demikian nilai Sig < alpha (0,018 < 0,05) dan nilai T<sub>hitung</sub>>T<sub>tabel</sub> (2,509>2,045). Maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

## 2. Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Ho : Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

Ha : Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung. Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:
  - a. Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak.
  - b. Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima.
  - c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

### Tabel. 4.20

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

#### Variabel Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

| Variabel   | Sig.  | Alpha | Kondisi   | T <sub>hitung</sub> | T <sub>tabel</sub> | Kondisi                                  |
|--|-------|-------|-----------|---------------------|--------------------|--|
| Etos Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) | 0,008 | 0,05  | Sig<alpha | 2,839               | 2,045              | F <sub>hitung</sub> > T <sub>tabel</sub> |

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.20 Hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Etos Kerja, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,008. Dengan demikian nilai Sig < alpha (0,008 < 0,05) dan nilai T<sub>hitung</sub>> T<sub>tabel</sub> (2,839>2,045). Maka Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

### 3. Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Ho : Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

Ha : Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:
  - a. Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak.
  - b. Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima.
  - c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

**Tabel. 4.21**

#### Hasil Uji Parsial (Uji t)

##### Variabel Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja

| Variabel | Sig. | Alpha | Kondisi | T <sub>hitung</sub> | T <sub>tabel</sub> | Kondisi |
|----------|------|-------|---------|---------------------|--------------------|---------|
|----------|------|-------|---------|---------------------|--------------------|---------|

|  |       |      |           |       |       |  |
|--|-------|------|-----------|-------|-------|--|
| Kompensasi Non Finansial (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) | 0,024 | 0,05 | Sig<alpha | 2,387 | 2,045 | F <sub>hitung</sub> > T <sub>tabel</sub> |
|--|-------|------|-----------|-------|-------|--|

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.21 Hasil uji parsial (Uji t) didapat perhitungan pada Kompensasi Non Finansial, Nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,024. Dengan demikian nilai Sig < alpha ( $0,024 < 0,05$ ) dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,387 > 2,045$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova merupakan uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel independent (bebas) yaitu Stres Kerja, Etos Kerja, dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama terhadap variabel dependent (terikat) yaitu Produktivitas Kerja. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution Seri 25*). Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) adalah sebagai berikut :

##### 1. Stres Kerja, Etos Kerja, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

$H_0$  : Stres Kerja, Etos Kerja, dan Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

$H_a$  : Stres Kerja, Etos Kerja, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

Kriteria pengujian :

1. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (Sig) dengan nilai  $\alpha$  (0,05)

dengan perbandingan sebagai berikut :

- a. Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima.
- c. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| Variabel   | F <sub>hitung</sub> | F <sub>tabel</sub> | Kondisi                                 | Sig   | Alpha | Kondisi    |
|--|---------------------|--------------------|---|-------|-------|------------|
| Stres Kerja, Etos Kerja, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja | 19,882              | 2,934              | F <sub>hitung</sub> >F <sub>tabel</sub> | 0,000 | 0,05  | Sig< Alpha |

*Sumber : Data Diolah, 2022*

Berdasarkan Tabel 4.22 Hasil uji simultan (Uji-F) didapat perhitungan pada Stres Kerja, Etos Kerja, dan Kompensasi Non Finansial. Maka diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 19,882 sedangkan F<sub>tabel</sub> 2,934 dari F<sub>tabel</sub>= (k ; n-k) = (3 ; 32-3)= (3 ; 29 ) adalah 2,934. Jadi nilai F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> yaitu 19,882 > 2,934, dan nilai Sig diperoleh nilai sebesar 0,000. Dengan demikian nilai Sig < alpha (0,000 < 0,05) maka Ho ditolak dan menerima Ha sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja, Etos Kerja, dan Kompensasi Non Finansial secara silmutan dan signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

#### 4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Agen Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung adalah berjenis kelamin Perempuan, dengan range usia 36-45 tahun, sebagian besar pendidikan terakhir nya adalah SMA, dan rata-rata masa kerja >10 tahun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Etos Kerja, dan

Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Agen Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung, pada bagian ini akan diuraikan mengenai pembahasan hasil penelitian yang telah diperoleh. Penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis akan diuraikan sebagai berikut:

#### **4.6.1 Pembahasan Stres Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Variabel Stres Kerja memiliki  $T_{hitung}$  sebesar 2,509 dan nilai signifikan sebesar 0,018. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} 2,509 > t_{tabel} 2,045$  dengan taraf signifikan  $0,018 < \alpha 0,05$  maka hipotesis ( $H_1$ )  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima “Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Agen Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Agen. Saat melaksanakan tugas, hampir sebagian besar Agen merasa Stres Kerja membuat Agen merasa tertekan dengan pekerjaannya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator Stres Kerja terdapat pada indikator tuntutan peran, yaitu Agen dituntut untuk berperan aktif terhadap proses terlaksananya pekerjaan yang diberikan dan Agen memiliki tanggung jawab yang besar dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan semakin besar tingkat Stres Kerja dan tuntutan peran yang dialami Agen maka akan menyebabkan menurunnya Produktivitas Kerja Agen.

Menurut Priansa (2017:312) 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. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amalia Eka Safitri dan Alini Gilang (2019) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi”. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bekasi.

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

Variabel Etos Kerja memiliki  $T_{hitung}$  sebesar 2,839 dan nilai signifikan sebesar 0,008. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  2,839 >  $t_{tabel}$  2,045 dengan taraf signifikan  $0,008 < \alpha$  0,05 maka hipotesis (H2)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima “Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Agen Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Agen. Saat melaksanakan tugas, semakin rendah Etos Kerja atau loyalitas yang diberikan para Agen terhadap pekerjaannya maka akan menyebabkan menurunnya Produktivitas Kerja Agen.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator Etos Kerja terdapat pada indikator tanggung jawab dan rajin, yaitu bertanggung jawab pada setiap tindakan yang dilakukan dalam pekerjaan dan bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Etos Kerja tanggung jawab dan rajin dalam bekerja maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Agen.

Menurut (Desmon Ginting, 2016 : 7) Etos Kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja . Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wenty Febrianti & Lela Nurlaela Wati (2020) “Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Retailindo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja Dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Retailindo .

#### **4.6.3 Pembahasan Kompensasi Non Finansial (X3) Terhadap Produktivitas**

## **Kerja (Y)**

Variabel Kompensasi Non Finansial memiliki  $T_{hitung}$  sebesar 2,387 dan nilai signifikan sebesar 0,024. Dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung} 2,387 > t_{tabel} 2,045$  dengan taraf signifikan  $0,024 < \alpha 0,05$  maka hipotesis (H3)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima “Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Agen Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin rendah Kompensasi Non Finansial yang diberikan perusahaan kepada para Agen maka akan menyebabkan menurunnya Produktivitas Kerja pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator Kompensasi Non Finansial terdapat pada indikator lingkungan kerja, yaitu suasana lingkungan kerja saat ini kurang nyaman dan membuat agen tidak semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa suasana lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mempengaruhi penurunan Produktivitas Kerja Agen.

Menurut Marnisah (2019:109) Kompensasi Non Finansial adalah kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang itu bekerja dengan kata lain, kompensasi balas jasa selain berupa uang . Hasil peneltian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wenty Febrianti & Lela Nurlaela Wati (2020) “Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Retailindo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja Dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Retailindo .

### **4.6.4 Pembahasan Stres Kerja (X1), Etos Kerja (X2), Kompensasi Non Finansial (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Pengaruh antara variabel Stres Kerja (X1), Etos Kerja (X2), dan Kompensasi Non Finansial (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Korporasi Asuransi Jiwa

Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung. Hasil ini didukung oleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $19,882 > 2,934$  dengan taraf signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka hipotesis (H4) yaitu “Stres Kerja, Etos Kerja, dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung ” diterima. Dengan ini dapat dikatakan bahwa Stres Kerja, Etos Kerja, dan Kompensasi Non Finansial yang dilakukan secara bersama-sama maka Produktivitas Kerja Agen akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif antara Stres Kerja, Etos Kerja, dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja pada Korporasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Bandar Lampung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja, Etos Kerja, dan Kompensasi Non Finansial dapat dikatakan sangat mempengaruhi Produktivitas Kerja Agen dalam menjalani dan menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Hasil tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan para ahli, menurut Sutrisno (2016:99) Produktivitas Kerja diartikan sebagai hubungan antara keluaran (produk atau jasa) dengan masukan karyawan, sumberdaya atau bahan baku, dan uang). Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mira Hidayah (2017) “Pengaruh Kompensasi dan Stres serta Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Samarinda”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Stres Kerja, dan Etos Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Samarinda.