

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, disajikan hasil penelitian yang mencakup paparan hasil penelitian penulis sudah lakukan pada responden yang merupakan pegawai PT. Adjie Pratama Sakti.

4.1 Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan penelitian, dilakukan uji kualitas data terlebih dahulu. Uji kualitas data adalah langkah penting yang harus dilakukan dalam penelitian menggunakan instrumen kuesioner, dimana tujuannya adalah untuk mengkonfirmasi bahwa data yang sudah diperoleh bisa dipertanggungjawabkan keakuratannya. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini melakukan pengujian instrumen menggunakan 30 responden untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen.

4.1.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen dapat dinyatakan valid apabila mampu mengukur dengan akurat apa yang seharusnya diukur atau mengukur dengan tepat apa yang diinginkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji *Pearson Correlation*.

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai r hitung dan nilai r tabel. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila r (*tabel Correlated Item Total Correlation*) $>$ r tabel (*tabel product moment*) atau bernilai positif. Dalam uji validitas nilai *Corected item-total Corelation* disebut juga sebagai nilai r hitung. Nilai r tabel statistik yang didasarkan pada df (*degree of freedom*) dalam penelitian menggunakan rumus df adalah $n-2$, yang dimaksud n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini maka $df = 30-2=28$. Sesuai dengan distribusi nilai r tabel product moment untuk n 28 pada signifikansi 5%, diketahui nilai r tabelnya adalah 0,361.

Berikut merupakan hasil uji validitas terhadap kuesioner yang sudah diisi oleh responden:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan/Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)			
X1.1	0.441	0.361	Valid
X1.2	0.478	0.361	Valid
X1.3	0.447	0.361	Valid
X1.4	0.517	0.361	Valid
X1.5	0.538	0.361	Valid
X1.6	0.645	0.361	Valid
X1.7	0.668	0.361	Valid
X1.8	0.59	0.361	Valid
X1.9	0.683	0.361	Valid
X1.10	0.622	0.361	Valid
X1.11	0.558	0.361	Valid
X1.12	0.638	0.361	Valid
X1.13	0.689	0.361	Valid
X1.14	0.721	0.361	Valid
X1.15	0.668	0.361	Valid
X1.16	0.69	0.361	Valid
X1.17	0.786	0.361	Valid
X1.18	0.782	0.361	Valid
X1.19	0.572	0.361	Valid
X1.20	0.736	0.361	Valid
X1.21	0.619	0.361	Valid
Kompetensi			
X2.1	0.67	0.361	Valid
X2.2	0.70	0.361	Valid
X2.3	0.54	0.361	Valid
X2.4	0.87	0.361	Valid
X2.5	0.82	0.361	Valid
X2.6	0.84	0.361	Valid
X2.7	0.80	0.361	Valid
X2.8	0.78	0.361	Valid
X2.9	0.75	0.361	Valid
X2.10	0.77	0.361	Valid
X2.11	0.76	0.361	Valid
X2.12	0.69	0.361	Valid
X2.13	0.77	0.361	Valid
X2.14	0.79	0.361	Valid
X2.15	0.62	0.361	Valid
X2.16	0.84	0.361	Valid
X2.17	0.64	0.361	Valid
X2.18	0.83	0.361	Valid
X2.19	0.63	0.361	Valid
X2.20	0.56	0.361	Valid
Y1	0.884	0.361	Valid
Y2	0.827	0.361	Valid
Y3	0.718	0.361	Valid

Pertanyaan/Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)			
Y4	0.918	0.361	Valid
Y5	0.888	0.361	Valid
Y6	0.806	0.361	Valid
Y7	0.629	0.361	Valid
Y8	0.621	0.361	Valid
Y9	0.804	0.361	Valid
Y10	0.810	0.361	Valid
Y11	0.777	0.361	Valid

Data diolah peneliti, 2023

Pada tabel 4.1 di atas, disimpulkan bahwa semua variabel memiliki validitas yang terbukti berdasarkan r hitung yang diperoleh. Hal ini dapat diamati dari fakta bahwa setiap butir pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel. Hal ini sesuai pernyataan Ghozali (2018) apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018). Setelah melalui proses uji validitas, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner memenuhi syarat untuk diambil sebagai subjek analisis dalam perhitungan lanjutan.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan atau pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* > 0,70 (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Hasil Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
K3	11	0,919	0,70	Reliabel
Produktivitas	21	0,929	0,70	Reliabel
Kompetensi	20	0,960	0,70	Reliabel

Data diolah SPSS, 2023

Berdasar tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai alpha cronbach dari 3 (tiga) variabel yang diuji nilainya di atas > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa semua

pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliabel. Dapat diindikasikan bahwa pertanyaan-pertanyaan kuesioner mengenai reliabilitas yang dipilih setelah melewati uji validitas, telah memenuhi standar reliabilitas yang ditetapkan.

Berdasarkan uji reliabilitas yang sudah dilakukan dengan SPSS 22 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai alpha cronchbach di atas 0,70 terhadap setiap butir pernyataan konsisten (reliabel), di mana variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 0,919 dengan 21 butir pernyataan. Pada variabel kompetensi nilai alpha cronchbach sebesar 0,960 dengan 20 pertanyaan, dan variabel produktivitas sebesar 0,929 dengan 11 butir pernyataan atau pertanyaan.

Setelah mengetahui hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas dan data instrumen dinyatakan valid dan reliabel, maka selanjutnya instrumen disebar kepada sampel penelitian yaitu pegawai PT. Adjie Pratama Sakti.

4.2 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Adjie Pratama Sakti. Deskripsi karakteristik responden menyediakan gambaran tentang sampel yang diambil dalam penelitian ini. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 50 orang pegawai yang menjadi responden. Lembar kuesioner diberikan kepada HRD untuk dibagikan kepada responden, hal ini dilakukan sesuai dengan instruksi dari pihak HRD yang mengepalari kepegawaian.

Tabel 4. 3. Distribusi Kuesioner dan Pengumpulan Data

Jumlah responden disebar (sampling total/sesnsus)	50
Jumlah angket disebar	50
Jumlah angket dikembalikan	46
Pengisian tidak lengkap	0
Total angket yang bisa diolah	46

Data diolah peneliti, 2023

Sesuaia tabel 4.3 diatas bahwa kuesioner disebar kepada 50 orang sampel akan tetapi hanya kembali 46 yang artinya jumlah sampel yang bisa digunakan adalah 46. Dari data tersebut kemudian data diolah. Data kuesioner kemudian dikumpulkan sesuai jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

Berikut adalah penjelasan mengenai hasil data yang terkait dengan karakteristik responden. Di bawah ini merupakan karakteristik responden dalam penelitian ini:

4.2.1 Berdasarkan usia

Tabel di bawah menyajikan karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4. 4. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi Usia	Persentase (%)
19-24 tahun	9	20%
25-30 tahun	17	37%
31-35 tahun	11	24%
> 36 tahun	9	20%
Jumlah	46	100%

Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa dari jumlah responden adalah 46 orang dengan responden yang berusia 19-24 tahun adalah sebanyak 9%, persentasenya sama dengan responden dengan tingkat usia diatas 36 tahun. Responden dengan rentang usia 25-30 tahun berjumlah 37% dengan jumlah responden terbanyak yaitu berjumlah 17 orang. Responden yang berusia diatas 31- 35 tahun yaitu sebanyak 20% atau 11 orang.

4.2.3 Berdasarkan Jenis Kelamin

Sesuai hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jenis Kelamin)	Persentase (%)
Perempuan	4	8,6%
Laki-laki	42	91,4
Jumlah	46	100%

Data diolah peneliti, 20223

Berdasarkan jenis kelamin dari 46 responden yang diteliti menunjukkan bahwa jumlah responden pegawai PT. Adjie Pratama Sakti didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 42 responden atau (91,4%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 4 orang atau 8,6%. Hal ini dikarenakan rata rata dalam pekerjaan di perusahaan ini yang dibutuhkan adalah tenaga kerja dengan keahlian khusus dan karena sifat pekerjaan yang berat dan hanya bisa dilakukan

oleh laki-laki.

4.2.2 Berdasarkan Masa Kerja

Sesuai hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (masa kerja)	Persentase (%)
< 1 Tahun	7	15%
1-2 Tahun	4	9%
3-10 Tahun	31	67%
> 10 Tahun	4	9%
Jumlah	46	100%

Data diolah peneliti, 2023

Berdasar pada tabel 4.6 diatas sebanyak 7 orang responden atau 15% dari memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun. Sebanyak 4 orang responden atau 9% memiliki masa kerja antara 1-2 tahun. Sebanyak 35 orang responden atau 76% memiliki masa kerja antara 3-10 tahun. Dalam penelitian ini, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antar 3-10 tahun. Hal ini dapat dijelaskan oleh keberadaan pengalaman kerja yang memadai, yang pada gilirannya mencerminkan tingkat keahlian tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

4.2.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 7. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Tingkat Pendidikan)	Persentase (%)
SMA/SMK	40	87%
Diploma/D3	1	2%
Sarjana/S1	5	11%
	46	100%

Data diolah peneliti, 2023

Sesuai dengan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan pegawai PT. Adjie Pratama Sakti terdiri dari SMK/SMA, diploma (D3) dan sarjana (S1). Pegawai dengan tingkat pendidikan SMK/SMA mendominasi dengan jumlah

pegawai 40 orang (87%), responden dengan lulusan Sarjana berjumlah 5 orang atau 11% dan responden dengan lulusan Diploma (D3) berjumlah 1 orang. Maka dapat disimpulkan pendidikan terakhir responden didominasi dengan lulusan SMA/SMK. Dalam hal pekerjaan di PT. Adjie Pratama Sakti mengutamakan karyawan yang berfokus pada keahlian dan keterampilan yang dimiliki sehingga mayoritas karyawannya memiliki tingkat pendidikan lulusan SMK/SMK. Sedangkan pada tingkat diploma dan sarjana lebih kepada pekerjaan yang bersifat administrasi.

4.3 Hasil Penelitian

Uji statistik deskriptif digunakan untuk membuat gambaran mengenai hasil pengumpulan data. Deskripsi menggambarkan keadaan sampel sebenarnya tanpa membuat atau menarik kesimpulan bahwa data dapat mewakili seluruh populasi. Penelitian ini memiliki 46 data yang akan diolah sebagai sampel akhir. Skala likert 1-4 poin interval dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan tanggapan responden terhadap item pernyataan atau pertanyaan dari Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Perhitungan rentang skor untuk interpretasi hasil analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

$$\text{Rentang skor} = \frac{(\text{Skor maksimal} - \text{Skor minimum})}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Rentang Skor} = \frac{(4-1)}{4} = \frac{3}{4}$$

$$\text{Rentang Skor} = 0,75$$

Rentang skor yang didapatkan sebesar 0,75 dengan demikian dapat digunakan sebagai rentang jawaban setiap poin interval kriteria untuk menafsirkan jawaban responden.

Tabel 4. 8. Skala Pengukuran

Skala	Kategori
1-1.75	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.76-2.5	Tidak Setuju (TS)
2.51-3.73	Setuju (S)
3.26-4	Sangat Setuju (SS)

Data diolah peneliti, 2023

4.3.1 Hasil Analisis Deskriptif

Uji deskriptif akan menggambarkan bilangan minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi (*Standard deviation*) dari data. Standar deviasi atau simpangan baku mengartikan variasi jawaban responden dianggap semakin beragam begitu juga sebaliknya, dan mean menyatakan nilai rata-rata dari keseluruhan jawaban. Hasil uji statistik deskriptif penelitian dapat diketahui melalui tabel di bawah ini.

**Tabel 4. 9. Deskripsi variabel
Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
K3	46	21	62	83	71.15	1.084	7.354	54.087
Kompetensi	46	31	49	80	65.50	1.166	7.907	62.522
Produktivitas	46	14	30	44	36.63	.668	4.533	20.549
Pegawai	46							
Valid N (listwise)	46							

Data diolah SPSS, 2023

1. Hasil analisis deskriptif variabel produktivitas

Sesuai hasil uji statistik deskriptif variabel produktivitas pegawai dengan SPSS 22 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 10. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Pegawai
Descriptive Statistic**

	N	Minimum	Maximum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
P_1	46	2	4	3.46	0.08
P_2	46	2	4	3.37	0.09
P_3	46	2	4	3.24	0.10
P_4	46	2	4	3.37	0.08
P_5	46	3	4	3.33	0.07
P_6	46	3	4	3.41	0.07
P_7	46	3	4	3.28	0.07
P_8	46	2	4	3.33	0.08
P_9	46	2	4	3.33	0.08
P_10	46	3	4	3.30	0.07
P_11	46	3	4	3.22	0.06
Valid N (listwise)	46				

Data dioalah SPSS, 2023

Pada variabel produktivitas rata-rata jawaban responden di atas 3 dengan nilai terendah pada nomor sebelas yaitu 3,22 dan nilai tertinggi 3,41 pada pertanyaan atau pernyataan nomor satu untuk pernyataan "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan".

2. Hasil analisis deskriptif variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11. Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
Descriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
K3_1	46	3	4	3.61	0.07
K3_2	46	3	4	3.46	0.07
K3_3	46	2	4	3.67	0.08
K3_4	46	3	4	3.54	0.07
K3_5	46	3	4	3.57	0.07
K3_6	46	3	4	3.41	0.07
K3_7	46	3	4	3.59	0.07
K3_8	46	2	4	3.22	0.10
K3_9	46	2	4	3.20	0.09
K3_10	46	2	4	3.02	0.11
K3_11	46	3	4	3.39	0.07
K3_12	46	2	4	3.28	0.07
K3_13	46	3	4	3.35	0.07
K3_14	46	3	4	3.37	0.07
K3_15	46	3	4	3.35	0.07
K3_16	46	3	4	3.46	0.07
K3_17	46	3	4	3.39	0.07
K3_18	46	3	4	3.41	0.07
K3_19	46	2	4	3.26	0.08
K3_20	46	2	5	3.26	0.08
K3_21	46	2	5	3.35	0.11
Valid N (listwise)	46				

Data diolah SPSS, 2023

Pada tabel diatas nilai rata-rata jawaban reponden di atas 3, dengan skor paling rendah 3,02 dengan nilai tertinggi pada pertanyaan atau pernyataan nomor 7 dengan nilai rata-rata 3,61.

3. Analisis deskriptif variabel kompetensi

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif untuk variabel kompetensi dengan SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12. Distribusi Frekuensi Variabel Kompetensi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
K_1	46	3	4	3.63	0.07
K_2	46	2	4	3.37	0.08
K_3	46	2	4	3.15	0.11
K_4	46	2	4	3.22	0.10
K_5	46	2	4	3.35	0.08
K_6	46	3	4	3.48	0.07
K_7	46	2	4	3.20	0.09
K_8	46	2	4	3.41	0.08
K_9	46	2	4	3.30	0.08
K_10	46	2	4	3.35	0.08
K_11	46	3	4	3.30	0.07
K_12	46	2	4	3.02	0.10
K_13	46	3	4	3.43	0.07
K_14	46	2	4	3.26	0.08
K_15	46	3	4	3.48	0.07
K_16	46	2	4	3.26	0.08
K_17	46	2	4	3.11	0.08
K_18	46	2	4	3.22	0.08
K_19	46	2	4	2.93	0.10
K_20	46	2	4	3.02	0.11
Valid N (listwise)	46				

Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan SPSS 22 pada tabel 4.12 di atas jawaban *mean* responden bernilai diatas 3 yang artinya sebagian besar jawaban responden adalah setuju, dengan skor rata-rata tertinggi pada nomor satu yaitu 3,63 yang berisi pernyataan "Saya memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan". Nilai paling rendah pada pertanyaan atau pernyataan nomor 20 dengan nilai 2,93.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.328	4.473		.744	.461
	K3	.167	.077	.272	2.173	.035
	Kompeten Si	.326	.072	.569	4.555	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Data diolah SPSS, 2023

Persamaan regresi linear berganda seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,328 + 0,167X_1 + 0,326X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas
- a = konstanta
- b₁, b₂ = koefisien regresi
- X₁ = Keselamatan kesehatan kerja
- X₂ = Kompetensi
- e = Standar error

Melihat output SPSS 22 hasil koefisien pada uji statistik di atas, berikut pembahasannya:

- a. Ketika variabel K3 (X₁) dan kompetensi (X₂) memiliki nilai 0, konstan sebesar 3,238 menunjukkan bahwa produktivitas pegawai yang dihasilkan akan memiliki nilai 3,238, dengan asumsi bahwa variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas pegawai tetap. Koefisien regresi untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁) sebesar 0,167 menyiratkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁) akan meningkatkan produktivitas pegawai (Y) di PT. Adjie Pratama Sakti.

- b. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X2) sebesar 0,326 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel kompetensi (X2) akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas pegawai (Y) di PT. Adjie Pratama Sakti.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengevaluasi apakah variabel gangguan atau residual dalam model regresi memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah data dalam variabel tersebut terdistribusi secara normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang penting dalam pengujian kebenaran atau signifikan koefisien regresi. Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah distribusi data dari model regresi mengikuti distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas dilakukan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov (K-S)*. Uji *Kolmogorov Smirnov* dilakukan agar kesimpulan uji normalitas bisa lebih tepat. Suatu data terdistribusi dengan normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) nilainya di atas 0,05 (Ghozali, 2018).

Hasil uji normalitas pada penelitian ini terlihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 14. Hasil Uji Test1 Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89450030
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.080
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Data diolah: SPSS 2023

Sesuai hasil uji tes statistik *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel di atas hasilnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,053 artinya lebih besar dari 0,05 yang artinya data terdistribusi dengan normal dan model regresi tersebut layak untuk untuk memprediksi variabel independen yaitu K3 dan kompetensi.

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas digunakan untuk untuk menilai apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Model yang seharusnya atau yang baik adalah yang tidak memiliki korelasi antara variabel bebas. Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Model regresi dikatakan bebas dari multikolonieritas apabila mempunyai nilai $VIF \leq 10$ dan nilai $tolerance \geq 0,10$ (Ghozali, 2018).

- Hasil pengujian VIF dan *tolerance* dari model regresi terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.328	4.473		.744	.461		
x1	.167	.077	.272	2.173	.035	.607	1.649
x2	.326	.072	.569	4.555	.000	.607	1.649

a. Dependent Variable: y

Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas yang sudah dilakukan, nilai VIF untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah 1.649 (lebih kecil dari 10) dengan nilai *tolerance* 0.607 (lebih besar dari 0,10), yang artinya tidak terdapat multikolonieritas di dalam model regresi. Demikian juga dengan variabel kompetensi yang mempunyai nilai VIF 1, 649 (lebih kecil dari 10) dan lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak adanya multikolonieritas di dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat variasi yang tidak konsisten dari residual antar pengamatan. Jika *variance* residual antar pengamatan tetap konstan, hal ini disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variansnya berbeda-beda, disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik seharusnya adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas tetapi homoskedastisitas (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas adalah salah satu uji prasyarat yang harus terpenuhi dalam analisis regresi karena apabila terjadi gejala heteroskedastisitas akan mengakibatkan sebuah keraguan (adanya ketidakakuratan pada hasil regresi). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas yang dilakukan adalah dengan uji *glejser*.

Uji Glejser digunakan memastikan atau menegaskan bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, maka peneliti melakukan uji *glejser*. Uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail sehingga menguatkan apakah data yang hendak diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi \leq (kurang dari atau sama dengan) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan begitupun sebaliknya.

Berdasarkan uji statistik yang sudah dilakukan peneliti, berikut hasil yang didapatkan dari uji heteroskedastisitas metode *glesjer*:

Tabel 4. 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.858	2.199		.390	.698
K3	.067	.038	.333	1.762	.085
Kompetensi	-.048	.035	-.257	-1.362	.180

Dependent Variable: abs_re

Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji *glesjer* yang sudah dilakukan sesuai tabel 4.15 maka variabel K3 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,085 (lebih besar dari 0,05) yang artinya tidak terdapat heteroskedastisitas. Demikian juga pada variabel kompetensi

dengan hasil nilai signifikansi 0,180 (lebih besar dari 0,05) yang artinya tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.3.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dipergunakan untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Berikut ini adalah hasil pengujian yang peneliti peroleh:

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) memiliki peran dalam menentukan sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Rentang dari nilai koefisien determinasi berada antara nol dan satu. Jika nilai R^2 kecil, hal ini menandakan keterbatasan dalam kemampuan variabel-variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Menurut Ghozali (2018), terdapat kelemahan mendasar dalam menggunakan koefisien determinasi, yaitu adanya bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Penambahan satu variabel independen akan selalu meningkatkan nilai R^2 , tanpa memperhatikan signifikansinya terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, sejumlah peneliti merekomendasikan penggunaan nilai *adjusted R²* ketika akan mengevaluasi model regresi terbaik. Dalam kontras dengan R^2 , nilai *adjusted R²* dapat mengalami kenaikan atau penurunan ketika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian dengan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14. Hasil Uji R^2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.770a	.592	.573	2.96105	.592	31.234	2	43	.000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 di atas menunjukkan nilai R Square adalah 0,592 artinya variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel X_1 dan kompetensi sebagai variabel X_2 memberikan kontribusi pengaruh sebesar 57,3 % terhadap variabel produktivitas pegawai. Sedangkan 42,7 % dipenuhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

2. Uji F (Anova)

Dasar pengambilan keputusan dari uji F yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2018) :

1. Jika nilai signifikansi F kurang dari 0,05, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi F lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif tidak diterima. Artinya, semua variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16. Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.701	2	273.851	31.234	.000 ^b
	Residual	377.016	43	8.768		
	Total	924.717	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, K3

Berdasarkan hasil uji F di atas nilai F hitung dari penelitian ini adalah 31,234 artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat. P-value kurang dari tingkat signifikansi 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa K3 dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai.

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menjelaskan variasi variabel

dependen. Uji parsial dapat dilakukan dengan dua cara sebagai berikut:

a. Membandingkan t hitung dengan t table, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1). Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak 2). Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_1 diterima

2). Untuk menentukan t tabel dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara antara lain:

a) Tabel distribusi t (t tabel) dapat dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $46-2-1 = 43$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2.016.

b) Mencari t tabel dengan rumus excel yaitu dengan rumus `tinv(0.43)` kemudian enter maka didapatkan hasil 2, 016.

b. Melihat tingkat signifikansi pada hasil uji t, dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1). Jika $\text{Sig.} < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak

2). Jika $\text{Sig.} > 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Berikut adalah hasil dari uji parsial (t-test) dengan SPSS yang sudah dilakukan peneliti:

Tabel 4. 17. Hasil Uji t (Uji parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.328	4.473		.744	.461
1 K3	.167	.077	.272	2.173	.035
Kompetensi	.326	.072	.569	4.555	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji t di atas didapatkan nilai t hitung untuk variabel K3 adalah 2,173 dengan nilai signifikansi 0,035. Sedangkan pada variabel kompetensi nilai t hitung-nya 4,555 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dari hasil uji t di atas maka dapat ditarik kesimpulan untuk menentukan pengambilan keputusan:

a. Membandingkan hasil uji t (t hitung) dengan t tabel

1) Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)

Jika melihat dari hasil t hitung diatas maka t hitung pada variabel K3 adalah $2,173 > 2,016$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima atau variabel K3 (X_1) berpengaruh terhadap variabel produktivitas pegawai (Y).

2) Variabel Kompetensi (X_2)

Demikian juga pada variabel kompetensi t hitung nilanya $4,555 > 2,016$ (t tabel) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh antara kompetensi (X_1) dengan produktivitas pegawai (Y).

b. Melihat tingkat signifikansi pada hasil Uji t

1) Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Angka Sig pada variabel K3 adalah $0,035 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima atau K3 (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis, artinya bahwa terdapat signifikan pengaruh K3) terhadap produktivitas pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa K3 yang terdapat PT. Adjie Pratama Sakti dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

2) Variabel Kompetensi

Angka Sig pada variabel kompetensi $0,00 (0.000042) < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima atau variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai (Y), artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap produktivitas pegawai, hal ini membuktikan bahwa kompetensi yang terdapat pada PT. Adjie Pratama Sakti dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas

Berdasarkan semua temuan penelitian yang telah disampaikan terlihat bahwa seluruh perhitungan menggunakan Uji Persamaan Regresi, Uji Korelasi, dan Uji t menunjukkan hasil positif. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas pegawai PT. Adjie Pratama Sakti.

Sesuai hasil penelitian bahwa K3 berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas pegawai PT. Adjie Pratama Sakti artinya apabila K3 meningkat maka produktivitas pegawai juga meningkat atau sebaliknya jika K3 menurun maka produktivitas pegawai juga menurun. Hasil penelitian ini mendukung teori yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, yaitu teori-teori tentang pengaruh K3 terhadap produktivitas pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini berada pada posisi memperkuat teori bukan menggugurkan teori dari penelitian Fathia et al., (2022). K3 yang mencakup indikator-indikator lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis, lingkungan kerja medis, pemeliharaan sarana kesehatan pegawai serta pemeliharaan kesehatan pegawai K3 yang mencakup indikator-indikator lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis, lingkungan kerja medis, pemeliharaan sarana kesehatan pegawai dan pemeliharaan kesehatan pegawai memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Pemeliharaan lingkungan kerja selalu diperhatikan perusahaan karena mencakup kenyamanan pegawai. Sarana dan prasarana kesehatan perusahaan yang memadai untuk dapat menjaga agar pegawai tetap sehat dan bebas dari penyakit. Faktor kesehatan psikologis pegawai seperti kenyamanan dalam bekerja terkait aturan perusahaan yang jelas dan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai harus selalu diperhatikan.

Berdasarkan hasil penelitian hal itu memberikan implikasi, jika PT. Adjie Pratama Sakti bermaksud meningkatkan produktivitas pegawai, maka harus memperhatikan dan lebih memfokuskan pada peningkatan K3 sebagai faktor yang mempengaruhinya. Tindakan ini dianggap sebagai langkah strategis untuk mencapai peningkatan kinerja dan efisiensi di lingkungan kerja.

Praktik-praktik yang didukung oleh temuan penelitian dapat diimplementasikan oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih baik. Dalam konteks praktik di lingkungan kerja, perusahaan dapat memperhatikan aspek-aspek seperti K3. Kebijakan perusahaan, khususnya terkait K3, dapat direvisi dan diperbarui supaya mampu memastikan keamanan dan kesehatan pegawai. Penyusunan kembali tanda-tanda peringatan kecelakaan K3, seperti poster-poster peringatan, dengan penempatan strategis agar lebih efektif, mudah terbaca, dan berkontribusi pada pengurangan kecelakaan kerja.

Diciptakan atmosfer yang mendukung persaingan yang sehat untuk mempromosikan K3, seperti mengadakan kompetisi di antara pegawai untuk mendorong kedisiplinan dalam pengembalian perlengkapan kerja. Sebagai alternatifnya dapat melibatkan pegawai dalam penilaian yang kemudian dievaluasi pada akhir bulan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan terhadap prinsip-prinsip K3 .

4.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas pegawai

Berdasarkan temuan penelitian yang telah disampaikan terlihat bahwa seluruh perhitungan menggunakan Uji Persamaan Regresi, Uji Korelasi, dan Uji t menunjukkan hasil positif. Ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas pegawai. Hal ini mendukung penelitian Nazar, et al., (2021), menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dari hasil penelitian kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas artinya jika kompetensi naik produktivitas pegawai juga naik atau sebaliknya jika kompetensi turun maka produktivitas juga akan turun. Dan hasil penelitian ini juga sejalan teori tentang pengaruh kompetensi terhadap produktivitas sebelumnya.

Kompetensi pegawai yang mencakup indikator-indikator pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki pegawai tentang suatu pekerjaan, keterampilan pegawai, sikap pegawai, nilai dan kecenderungan pegawai untuk melakukan suatu perbuatan (minat bekerja pegawai) memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Peningkatan produktivitas pegawai mencakup faktor-faktor seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Selain itu juga dapat dilihat dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, temuan dalam penelitian ini mencerminkan keselarasan antara teori dan praktik di dunia nyata, khususnya dalam konteks lingkungan kerja PT. Adjie Pratama Sakti.

Peningkatan produktivitas pegawai dapat dicapai dengan penerapan dan komitmen perusahaan terhadap kompetensi. Penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan hal ini agar pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pengembangan program pelatihan disesuaikan dengan hasil evaluasi tersebut,

memberikan respons yang sesuai terhadap kebutuhan yang teridentifikasi. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia dapat lebih difokuskan pada implementasi program pelatihan yang efektif. Perusahaan dapat menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, termasuk memberikan akses pada sumber belajar online berkualitas yang memberikan fasilitas pegawai untuk mengakses materi pembelajaran sesuai kebutuhan individu. Pegawai juga aktif mengikuti uji kompetensi dan sertifikasi yang relevan dengan tuntutan perusahaan sekaligus mendapatkan dukungan keuangan untuk pendidikan tambahan atau kursus yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Perusahaan mengadopsi program mentor dan coaching sebagai langkah kunci dalam mendukung pengembangan pegawai. Pegawai yang berpengalaman memberikan bimbingan kepada rekan-rekan yang kurang berpengalaman, membantu mereka meningkatkan pemahaman dan keterampilan secara berkelanjutan. Dukungan teknis dan insentif diberikan kepada pegawai untuk dapat berpartisipasi dalam konferensi, seminar, atau workshop yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Kolaborasi dengan institusi pendidikan lokal atau industri juga dilakukan untuk menyediakan program pendidikan atau pelatihan khusus yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Evaluasi rutin dan umpan balik dari pegawai dilakukan untuk mengukur efektivitas program pengembangan dan memastikan bahwa kebutuhan mereka terus terpenuhi. Oleh karena itu, perusahaan berkomitmen untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendekatan holistik dan berkelanjutan.