

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan gambaran data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain, Nama, Jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir, Lama bekerja dan Pengalaman. Data ini diuji menggunakan *statistical program and selvice solution* seri 26, berikut pengolahan data responden yang diperoleh:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	32	100%
Perempuan	-	-
Total	32	100%

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi atau jumlah keseluruhan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu dengan presentase 100%, karena karyawan yang terdapat pada bagian Green Veneer seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Artinya seluruh karyawan bagian Green Veneer pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan berjenis kelamin laki-laki dengan total keseluruhan 32 karyawan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-29 tahun	1	3,1%
30-39 tahun	14	43,8%
40-49 tahun	12	37,5%
50-60 tahun	5	15,6%
Total	32	100%

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa jumlah karyawan bagian Green Veneer pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way kanan karyawan dengan usia 20-29 tahun sebanyak 1 orang karyawan atau sebesar 3,1%, usia 30-39 tahun sebanyak 14 orang karyawan atau sebesar 43,8%, usia 40-49 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 37,5%, dan usia 50-60 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 15,6% dengan total keseluruhan 32 karyawan. Dari hasil tersebut artinya sebagian besar karyawan bagian Green Vener pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan dalam penelitian ini paling banyak berusia 30-39 tahun.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidika Terakhir	Jumlah	Presentase
SD	1	3,1%
SMP	7	21,9%
SMA/SMK	23	71,9%
D1/D4	-	-
S1	1	3,1%
Total	32	100%

Sumber: Data diolah 2025

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa jumlah karyawan bagian Green Veneer pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan, karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SD sebanyak 1 orang atau sebesar 3,1%, pendidikan terakhir SMP sebanyak 7 orang atau sebesar 21%, pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 23 karyawan atau sebesar 71,9%, dan tidak memiliki karyawan dengan pendidikan terakhir D1/D4 serta pendidikan terakhir S1 sebanyak 1 orang atau sebesar 3,1% dengan total keseluruhan 32 karyawan. Dari hasil tersebut artinya sebagian besar karyawan bagian Green Veneer pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir paling banyak SMA/SMK.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<1 tahun	1	3,1%
1-5 tahun	-	-
5-10 tahun	9	28,1%
>10 tahun	22	68,8%
Total	32	100%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat bahwa jumlah karyawan bagian Green Veneer pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan lama kerja karyawan yang <1 tahun sebanyak 1 orang karyawan atau sebesar 3,1%, lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 9 orang karyawan atau sebesar 28,1%, dan lama bekerja >10 tahun sebanyak 22 orang karyawan atau sebesar 68,8% serta karyawan tidak terdapat karyawan yang lama bekerjanya 1-5 tahun. yang paling banyak yaitu >10 tahun dengan karyawan sebanyak 22 karyawan atau sebesar 68.8% dengan total keseluruhan 32 karyawan. Dari hasil tersebut artinya karyawan bagian Green Veneer pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kaanan memiliki karyawan dengan lama kerja paling banyak yaitu >10 tahun.

Tabel 4.5 Karkteristik Responden Berdasarkan Pengalaman

Pengalaman	Jumlah	Presentase
<1 tahun	3	9,4%
1-5 tahun	3	9,4%
5-10 tahun	6	18,8%
>10 tahun	14	43,8%
Lainnya	6	18,8%
Total	32	100%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan pengalaman dapat dilihat bahwa jumlah karyawan bagian Green Veneer pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan paling banyak memiliki pengalaman >10 tahun

dengan 14 karyawan dengan total keseluruhan 32 karyawan atau sebesar 43,8%, artinya karyawan bagian Green Veneer pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan memiliki karyawan dengan pengalaman paling banyak yaitu >10 tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel X1 (Lingkungan Kerja)

NO	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS		S		N		TS		STS		
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerja saat ini	12	40.6%	14	43.8%	5	15.6%	0	0%	0	0%	131
2	Kebersihan lingkungan kerja yang kurang terjaga dapat mengganggu fokus saya dalam bekerja	7	21.9%	24	75%	0	0%	1	3.1%	0	0%	133
3	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	8	25%	21	65.6%	3	9.4%	0	0%	0	0%	405
4	Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja	8	25%	22	68.8%	1	3.1%	1	3.1%	0	0%	585
5	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini kurang memadai untuk mendukung aktivitas kerja	7	21.9%	13	40.6%	7	21.9%	4	12.5%	1	3.1%	350
6	Mesin serta peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja	6	18.8%	19	59.4%	4	12.5%	3	9.4%	0	0%	473

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.6 hasil jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa pernyataan yang memiliki skor terbesar terdapat pada pernyataan 4, yaitu hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja dengan total skor sebanyak 585. Sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 1, yaitu saya merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerja saat ini dengan total skor sebanyak 131.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel X2 (Kompetensi)

NO	Pernyataan	Jawaban										Tot al
		SS		S		N		TS		STS		
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan memiliki pengetahuan tentang SOP dari pekerjaan nya	13	40,60%	14	43,80 %	1	3,10%	4	12,50%	0	0%	132
2	Perusahan memberikan training pengetahuan kepada karyawan tentang pekerjaannya	11	34,40%	13	40,60 %	7	21,90%	1	3,10%	0	0%	130
3	Karyawan memiliki keahlian tentang pekerjaannya	8	25%	19	59,40 %	5	15,60%	0	0%	0	0%	375
4	Keterampilan karyawan dapat di tunjukan dalam setiap pekerjaan yang dijalankan	8	25%	15	46,90 %	9	28,10%	0	0%	0	0%	346
5	Karyawan memiliki sikap yang baik	9	28,10%	23	71,90 %	0	0%	0	0%	0	0%	509
6	Karyawan dapat bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	10	31,30%	22	68,80 %	0	0%	0	0%	0	0%	410

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.7 hasil jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa pernyataan yang memiliki skor terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu Karyawan memiliki sikap yang baik dengan total skor sebanyak 509. Sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu Perusahaan memberikan training pengetahuan kepada karyawan tentang pekerjaannya dengan total skor sebanyak 130.

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Variabel X3 (Pelatihan)

NO	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS		S		N		TS		STS		
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Instruktur Pelatihan menguasai materi pelatihan.	10	31.3%	22	68.8%	0	0%	0	0%	0	0%	138
2	Materi pelatihan yang disampaikan Instruktur Pelatihan mudah dipahami.	5	15.6%	16	50%	11	34.4%	0	0%	0	0%	122
3	Peserta pelatihan mempunyai kemauan yang kuat untuk mengikuti pelatihan.	5	15.6%	14	43.8%	13	40.6%	0	0%	0	0%	358
4	Peserta menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat	3	9.4%	18	56.3%	6	18.08	5	15.6%	0	0%	369
5	Materi pelatihan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.	3	9.4%	18	56.3%	11	34.4%	0	0%	0	0%	410
6	Materi pelatihan dapat mendukung pekerjaan sehari-hari.	4	12.5%	14	43.8%	11	34.4%	3	9.4%	0	0%	345
7	Metode pelatihan disesuaikan dengan tingkat kemampuan peserta pelatihan	5	15.6%	16	50%	11	34.4%	0	0%	0	0%	424
8	Metode yang diterapkan mudah dipahami peserta pelatihan.	3	9.4%	19	59.4%	7	21.9%	3	9.4%	0	0%	364
9	Pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan	3	9.4%	23	71.9%	6	18.8%	0	0%	0	0%	449
10	Kemampuan dan ketrampilan peserta pelatihan meningkat setelah mengikuti pelatihan	3	9.4%	16	50%	8	25%	5	15.6%	0	0%	384

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.8 hasil jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa pernyataan yang memiliki skor terbesar terdapat pada pernyataan 9, yaitu Pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan dengan total skor sebanyak 449. Sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah

terdapat pada pernyataan 2, yaitu Materi pelatihan yang disampaikan Instruktur Pelatihan mudah dipahami dengan total skor sebanyak 122.

Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Y (Produktivitas kerja)

NO	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS		S		N		TS		STS		
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tugas dan tanggung jawab diberikansesuai dengan kemampuan karyawan.	14	43,80%	15	46,90%	3	9,40%	0	0%	0	0%	139
2	Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	8	25%	19	59,40%	4	12,50%	1	3,10%	0	0%	130
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan sudah memenuhi target yang ditetapkan	7	21,90%	21	65,60%	4	12,50%	0	0%	0	0%	425
4	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	5	15,60%	21	65,60%	6	18,80%	0	0%	0	0%	463
5	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	4	12,50%	21	65,60%	3	9,40%	4	12,50%	0	0%	481
6	Perusahaan memeberikan peluang untuk meningkatkan keahlian dalam bekerja	5	15,60%	20	62,50%	7	21,90%	0	0%	0	0%	487
7	Karyawan selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian	8	25%	17	53,10%	4	12,50%	3	9,40%	0	0%	413
8	Mutu dari hasil kerja karyawan selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	6	18,80%	22	68,80%	4	12,50%	0	0%	0	0%	498
9	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	14	43,80%	15	46,90%	3	9,40%	0	0%	0	0%	379
10	Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien	2	6,30%	23	71,90%	5	15,60%	2	6,30%	0	0%	538

11	saya menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	12	37,50%	18	56,30%	2	6,30%	0	0%	0	0%	444
----	---	----	--------	----	--------	---	-------	---	----	---	----	-----

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.9 hasil jawaban responden diatas dapat dilihat bahwa pernyataan yang memiliki skor terbesar terdapat pada pernyataan 10, yaitu Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien dengan total skor sebanyak 538. Sedangkan pernyataan yang memiliki total skor terendah terdapat pada pernyataan 2, yaitu Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan dengan total skor sebanyak 130.

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 untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	Simpulan
Lingkungan kerja (X1)	Butir 1	0,740	0,349	rhitung > rtabel	Valid
	Butir 2	0,846	0,349	rhitung > rtabel	Valid
	Butir 3	0,524	0,349	rhitung > rtabel	Valid
	Butir 4	0,739	0,349	rhitung > rtabel	Valid
	Butir 5	0,659	0,349	rhitung > rtabel	Valid
	Butir 6	0,586	0,349	rhitung > rtabel	Valid
Kompetensi (X2)	Butir 1	0,874	0,349	rhitung > rtabel	Valid
	Butir 2	0,808	0,349	rhitung > rtabel	Valid
	Butir 3	0,884	0,349	rhitung > rtabel	Valid
	Butir 4	0,860	0,349	rhitung > rtabel	Valid
	Butir 5	0,717	0,349	rhitung > rtabel	Valid
	Butir 6	0,698	0,349	rhitung > rtabel	Valid
Pelatihan (X3)	Butir 1	0,862	0,349	rhitung > rtabel	Valid

	Butir 2	0,832	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 3	0,864	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 4	0,878	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 5	0,683	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 6	0,918	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 7	0,869	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 8	0,873	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 9	0,748	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 10	0,924	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Produktivitas kerja (Y)	Butir 1	0,813	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 2	0,673	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 3	0,700	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 4	0,786	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 5	0,465	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 6	0,762	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 7	0,470	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 8	0,830	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 9	0,711	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 10	0,707	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	Butir 11	0,532	0,349	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel, menunjukan bahwa seluruh item yang bersangkutan dengan variabel lingkungan kerja, kompetensi, pelatihan dan produktivitas kerja memperoleh hasil dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian seluruh item pernyataan lingkungan kerja, kompetensi, pelatihan dan produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel (X₁), variabel (X₂), variabel (X₃) dan variabel (Y) menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS 26. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronboach Alpha	Koefisien r	Kesimpulan
Lingkungan kerja	0,739	0,6000-0,7999	Tinggi
Kompetensi	0,882	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Pelatihan	0,955	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas kerja	0,868	0,8000-1,0000	Sangat Tinggi

Sumberr: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,739 untuk lingkungan kerja (X_1) dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel Kompetensi (X_2) yaitu sebesar 0,882 dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai *cronbach's alpha* pada variabel pelatihan (X_3) yaitu sebesar 0,955 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, serta nilai *cronbach's alpha* pada variabel produktivitas kerja yaitu sebesar 0,868 dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data noormal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan uji *Shapiro-Wilk*. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Lingkungan kerja	0,163	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompetensi	0,140	0,05	Sig > Alpha	Normal
Pelatihan	0,105	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas kerja	0,439	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dengan tingkat signifikan yang diperoleh yaitu $0,163 > 0,05$, nilai untuk variabel kompetensi (X_2) memperoleh tingkat signifikan $0,140 > 0,05$, nilai untuk variabel pelatihan (X_3) dengan tingkat signifikan

0,105 > 0,05 dan nilai untuk produktivitas kerja (Y) memperoleh tingkat signifikansi yaitu 0,439 > 0,05. Variabel lingkungan kerja (X₁), kompetensi (X₂), pelatihan (X₃) dan produktivitas kerja (Y) memiliki tingkat signifikan sig > Alpha artinya data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi berdistribusi normal

4.3.2 Hasil Uji Multikolonearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji multikolonearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF		Kondisi	Kesimpulan
Lingkungan kerja (X ₁)	1,292	10	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Kompetensi (X ₂)	1,220	10	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinearitas
Pelatihan (X ₃)	1,180	10	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel coefficient 4.12 hasil uji multikolinearitas menunjukan bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja (X₁) = 1,292, nilai VIF variabel kompetensi (X₂) = 1,220 dan nilai VIF variabel pelatihan (X₃) = 1,180. Dari semua variabel menunjukan bahwa nilai VIF setiap variabel < 10 artinya tidak terjadi multikolinearitas tinggi antar variabel indenpendenterhadap variabel dependen.

4.3.3 Hasil Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear, dengan bantuan program SPSS 26 Hasil uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja	0,497	0,05	Sig > Alpha	Linear
Kompetensi terhadap Produktivitas kerja	0,505	0,05	Sig > Alpha	Linear
Pelatihan terhadap Produktivitas kerja	0,111	0,05	Sig > Alpha	Linear

Sumber: Data diolah 2025

Dari hasil perhitungan SPSS pada tabel 4.13 hasil uji linearitas menunjukkan bahwa:

1. Lingkungan kerja (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan *ANOVA table* didapat nilai Sig pada baris *Deviation from linearity* yaitu $0,497 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya model regresi berbentuk linear.

2. Kompetensi (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)

3. Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan *ANOVA table* didapat nilai Sig pada baris *Deviation from linearity* yaitu $0,505 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya model regresi berbentuk linear.

4. Pelatihan (X3) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan *ANOVA table* didapat nilai Sig pada baris *Deviation from linearity* yaitu $0,111 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya model regresi berbentuk linear.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15 Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(Constant)	10,542
Lingkungan kerja (X1)	0,557
Kompetensi (X2)	0,487
Pelatihan (X3)	0,228

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji persamaan regresi linear berganda diatas dengan menggunakan program SPSS seri 26. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,5042 + 0,557X1 + 0,487X2 + 0,228X3$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Nilai konstanta sebesar 10,542 tanpa adanya variabel Lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Pelatihan (X3) maka besarnya Produktivitas kerja Karyawan pada PT sumber Graha Sejahtera adalah 10,542 satuan.

2. Koefisien Lingkungan kerja (X1)

Jika Lingkungan kerja (X1) naik sebesar satu satuan, maka Produktivitas kerja Karyawan pada PT sumber Graha Sejahtera akan meningkat sebesar 0,557 satu satuan.

3. Koefisien Kompetensi (X2)

Jika Kompetensi (X2) naik sebesar satu satuan, maka Produktivitas kerja Karyawan pada PT sumber Graha Sejahtera akan meningkat sebesar 0,487 satu satuan.

4. Koefisien Pelatihan (X3)

Jika Pelatihan (X3) naik sebesar satu satuan, maka Produktivitas kerja Karyawan pada PT sumber Graha Sejahtera akan meningkat sebesar 0,228 satu satuan.

4.4.2 Hasil Uji Model Summary

Tabel 4. 16 Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (Korelasi)	R Squares (koefisien determinasi)
Lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Pelatihan (X3)	0,734	0,538

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,538 artinya variabel Lingkungan kerja, Kompetensi, dan Pelatihan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan pada PT sumber Graha Sejahtera cabang Way kanan sebesar 53,8% sedangkan sisanya yaitu 46.2% di pengaruhi oleh variabel lain. Nilai R (Korelasi) menunjukan arah hubungan antara variabel Lingkungan kerja, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT sumber Graha Sejahtera cabang Way kanan memiliki tingkat hubungan yang tinggi karena nilai r sebesar 0,734 berada pada rentang 0.6000 – 0,7999.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t parsial dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengujian masing-masing dari variabel independen (bebas) dalam mempengaruhi variabel dependen (terikat) secara individual. Hasil uji hipotes secara parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Perhitungan *Coefficient* (Uji t)

Variabel	thitung	ttabel	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja	2,328	2,048	thitung > ttabel	0,027	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompetensi terhadap Produktivitas kerja	2,393	2,048	thitung > ttabel	0,024	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Pelatihan terhadap Produktivitas kerja	2,112	2,048	thitung > ttabel	0,044	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data diolah 2025

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan

Ha: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja yaitu di peroleh nilai thitung (2,328) > ttabel (2,048) dan nilai Sig (0,027) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas kerja karyawan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan

Ho: Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan

Ha: Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan. Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada kompetensi terhadap produktivitas kerja yaitu di peroleh nilai thitung (2,393) > ttabel (2,048) dan nilai Sig (0,024) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan

bahwa Kompetensi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan

Ha: Terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada kompetensi terhadap produktivitas kerja yaitu di peroleh nilai $t_{hitung} (2,112) > t_{tabel} (2,048)$ dan nilai $Sig (0,044) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho di tolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (X₃) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independe (bebas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (terikat). Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% dengan signifikan 5% = 0,05. Derajat kebebasan menggunakan perhitungan $df1 = (k-1)$; $df2 = (n-k)$ maka, $df1 = (4 \text{ (jumlah variabel)} - 1 = 3$; $df2 = (32 \text{ (jumlah sampel)} - 4 = 28$ dengan taraf kepercayaan 5% sehingga di peroleh F tabel 2,95. Berikut hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.18 Hasil ANOVA (Uji F)

Variabel	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan kerja, Kompetensi dan pelatihan terhadap Produktivitas kerja	10,874	2,95	Fhitung > Ftabel	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber: Data diolah 2025

Pengaruh Lingkungan kerja, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera

Ho: Lingkungan kerja, Kompetensi dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Sumber Graha Sejahtera

Ha: Lingkungan kerja, Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT Sumber Graha Sejahtera

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai $F_{hitung} (10,874) > F_{tabel} (2,95)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari nilai probabilitas hitung $Sig (0,000) < Alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Pelatihan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Selain itu, menurut (W Enny, 2019:56) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang meliputi aspek komunikasi, hubungan sosial, dan kondisi fisik dapat mempengaruhi kepuasan serta kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hartono et al., 2024) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan, di mana lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini didukung oleh (Nitisemito, 2015:183) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t -hitung (2,328)

lebih besar dari t-tabel (2,048) dan nilai signifikansi (0,027) lebih kecil dari alpha (0,05). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dari data responden, item pernyataan hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja memiliki skor total tertinggi yaitu sebesar (585), yang menunjukkan bahwa interaksi sosial yang baik dalam lingkungan kerja memberikan dampak positif terhadap produktivitas. Sebaliknya, item pernyataan saya merasa nyaman dan aman dengan lingkungan kerja saat ini memiliki skor terendah yaitu sebesar (130), yang mengindikasikan bahwa faktor ini masih menjadi perhatian utama yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan dapat menerapkan beberapa langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja. Pertama, peningkatan komunikasi dan hubungan antar karyawan dengan mendorong budaya komunikasi terbuka dan mengadakan kegiatan team-building secara berkala. Kedua, peningkatan fasilitas dan keamanan lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas kerja yang nyaman serta memastikan sistem keamanan kerja yang baik. Ketiga, peningkatan kebersihan dan kenyamanan tempat kerja dengan menjaga kebersihan ruang kerja dan memberikan ruang istirahat yang nyaman bagi karyawan. Terakhir, pelatihan dan pengembangan karyawan dengan mengadakan program pelatihan serta menerapkan program mentoring.

Dengan menerapkan langkah-langkah strategis ini, PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya, peningkatan lingkungan kerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

4.6.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas kerja

Kompetensi merupakan faktor krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut (Edison et al., 2016:143), Kompetensi merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas secara tepat dan efektif, yang mencerminkan keunggulan berdasarkan tiga aspek utama, yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Penelitian yang dilakukan oleh (Oktaviani et al., 2023) juga menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, di mana semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan mendukung temuan dari penelitian sebelumnya, di mana kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t-hitung (2,393) lebih besar dari t-tabel (2,048) dan nilai signifikansi (0,024) lebih kecil dari alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi mampu menjalankan tugas dan perannya dengan lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan data responden, aspek yang memiliki skor total tertinggi adalah karyawan memiliki sikap yang baik yaitu sebesar (509), sementara aspek dengan skor terendah adalah Perusahaan memberikan training pengetahuan kepada karyawan tentang pekerjaannya yaitu sebesar (130). Temuan ini menegaskan bahwa meskipun sikap kerja karyawan sudah baik, masih terdapat kekurangan dalam pemberian pelatihan yang relevan dan berkelanjutan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat langkah strategis bagi PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan mengingat bahwa pentingnya pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan perlu mengimplementasikan strategi pelatihan yang lebih terstruktur, seperti pelatihan berbasis keterampilan teknis dan pengayaan pengetahuan tentang

pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan dengan memberikan akses kepada karyawan untuk mengikuti seminar, workshop, atau pelatihan eksternal yang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan. Dengan demikian, PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesionalisme karyawan.

Dengan menerapkan langkah-langkah strategis ini, PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja dan daya saing perusahaan. Sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya, investasi dalam peningkatan kompetensi karyawan merupakan strategi jangka panjang yang dapat memberikan manfaat signifikan bagi keberlanjutan PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Way Kanan

4.6.3 Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja

Pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2017:44) mengemukakan pelatihan adalah suatu proses pembelajaran jangka pendek yang dirancang secara sistematis dan terstruktur, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan teknis karyawan non-manajerial dalam cakupan tertentu. Melalui pelatihan ini, karyawan dapat mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya secara lebih efektif dan efisien. (Holy et al., 2023) juga menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik program pelatihan yang diberikan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.

Hasil penelitian pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t-hitung (2,112) lebih besar dari t-tabel (2,048) dan nilai signifikansi (0,044) lebih kecil dari alpha (0,05). Hal ini memperkuat temuan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas dan relevansi pelatihan akan meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan data responden, aspek dengan skor tertinggi adalah kesesuaian pelatihan dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan yaitu sebesar (449), sedangkan aspek dengan skor terendah adalah materi pelatihan yang disampaikan Instruktur pelatihan mudah dipahami yaitu sebesar (122). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pelatihan telah sesuai dengan tujuan perusahaan, masih terdapat kendala dalam penyampaian materi kepada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan perlu menerapkan strategi yang lebih efektif dalam penyelenggaraan pelatihan. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah meningkatkan metode pelatihan agar lebih interaktif, dengan menggunakan pendekatan berbasis simulasi atau proyek yang memungkinkan karyawan untuk lebih mudah memahami materi yang disampaikan. Selain itu, PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan dapat mengembangkan modul atau materi pelatihan yang lebih terstruktur serta memastikan bahwa instruktur memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan materi. Evaluasi rutin terhadap efektivitas pelatihan juga menjadi langkah penting agar program yang diberikan dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

Dengan menerapkan langkah-langkah strategis tersebut, PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan dapat meningkatkan kualitas pelatihan dan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan tugas pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya pelatihan yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, PT Sumber Graha Sejahtera cabang

Way Kanan dapat mencapai tujuan perusahaan secara lebih optimal melalui peningkatan kompetensi sumber daya manusia yang lebih baik.

4.6.4 Pengaruh lingkungan kerja, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja, kompetensi, dan pelatihan. Menurut (Damastara & Sitohang, 2020) ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang berarti peningkatan dalam salah satu aspek ini dapat berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja. (Nitisemito, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi kinerjanya. Sementara itu, (Edison et al., 2016:143) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar berdasarkan aspek pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Selain itu, (Mangkunegara, 2017:44) menambahkan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan keterampilan teknis karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompetensi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan nilai F-hitung (10,874) lebih besar dari F-tabel (2,95) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Hal ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ketika lingkungan kerja yang kondusif, kompetensi karyawan yang tinggi, dan program pelatihan yang efektif diterapkan secara bersama-sama, maka produktivitas karyawan akan meningkat. Data responden menunjukkan bahwa aspek kompetensi dalam bentuk sikap baik karyawan memiliki skor tertinggi, sementara aspek pelatihan masih memiliki skor terendah, yang menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki sikap yang positif, pengembangan keterampilan teknis melalui pelatihan masih perlu ditingkatkan.

Implikasi hasil penelitian ini adalah perlunya strategi yang lebih komprehensif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, penguatan kompetensi, dan optimalisasi program pelatihan. PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan dapat meningkatkan lingkungan kerja dengan menciptakan kondisi yang lebih nyaman dan aman bagi karyawan serta memperkuat budaya kerja yang mendukung kolaborasi. Dari sisi kompetensi, perusahaan perlu memberikan kesempatan pengembangan yang lebih luas, termasuk mentoring dan pembelajaran berbasis proyek. Sementara itu, untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, perusahaan dapat menyusun program pelatihan yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan pekerjaan, dengan memastikan bahwa materi yang diberikan relevan dengan tugas yang diemban oleh karyawan.

Dengan menerapkan langkah-langkah strategis ini, PT Sumber Graha Sejahtera cabang Way Kanan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan. Sejalan dengan teori dan penelitian sebelumnya, perbaikan dalam lingkungan kerja, peningkatan kompetensi, dan penguatan pelatihan yang relevan akan memberikan dampak positif bagi karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan dalam jangka panjang.