

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain : Usia, jenis kelamin pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Umur Responden

Gambaran umum mengenai umur, karyawan PT. Trijaya Thirta Dharma Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Berdasarkan Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun – 25 Tahun	16	40,0%
26 Tahun – 34 Tahun	18	45,0%
31 Tahun +	6	15,6%
Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Karyawan karyawan PT. Trijaya Thirta Dharma Bandar Lampung yang paling banyak berusia 26-34 Tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 45,0%.

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, PT. Trijaya Thirta Dharma Bandar Lampung. Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	28	70,0%
Perempuan	12	30,0%
Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Karyawan karyawan PT. Trijaya Thirta Dharma Bandar Lampung paling banyak berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 28 orang atau sebesar 70,0% .

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, karyawan PT. Trijaya Thirta Dharma Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3

Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	21	52,5%
Diploma	13	32,5%
S1	6	15,0%
Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 berdasarkan pendidikan terakhir responden dapat dilihat bahwa Karyawan karyawan PT. Trijaya Thirta Dharma Bandar Lampung yang paling banyak SMA sebesar 52,5%.

4. Masa Kerja Responden

Gambaran umum mengenai masa kerja responden PT. Trijaya Thirta Dharma Bandar Lampung sebagai berikut :

Tabel 4.4
Berdasarkan Masa Kerja Responden

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	18	45,5%
3 – 4 Tahun	13	32,5%
5 – 6 Tahun	9	22,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan lama kerja dapat dilihat bahwa Karyawan bagian produksi PT. Trijaya Thirta Dharma Bandar Lampung masa kerja yang paling banyak 0-2 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 45,5%.

5. Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel
Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	1	2,5%	16	40, %	14	35,0%	8	2,0%	1	2,5 %
2	Karyawan ini mampu tepat waktu dalam kehadiran di kantor	2	5,0 %	18	45,0%	12	30,0%	8	2,0%	0	0%
3	Karyawan ini sadar dalam mematuhi peraturan yang berlaku di kantor.	12	30,0%	21	52,5%	3	7,5%	4	10,0%	0	0%
4	Karyawan menerima sanksi jika melakukan kesalahan	15	37,5%	19	47,5%	4	10,0%	2	5,0%	0	0%
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku	12	30,0%	19	47,5%	6	15,0%	3	7,5%		0%
6	Karyawan mempunyai semangat ketika menyelesaikan tugas	7	17,5%	24	60,0%	5	12,5%	4	10,0%	0	0%
7	Karyawan sering mendapatkan penghargaan atau bonus atas hasil kerjanya	7	17,5%	15	37,5%	12	30,0%	4	10,0%	2	5,0%
8	Karyawan mempunyai keseriusan saat menyelesaikan tugas	8	20,0%	21	52,5%	6	15,0%	5	12,5%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel Disiplin Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (S) terdapat pada pernyataan 6 sebanyak 24 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Atasan memberikan penghargaan atas prestasi memberi semangat kerja bagi karyawan.	16	40,0%	19	47,5%	5	12,5%	0	0%	0	0%
2	Atasan memberikan pujian atas hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan	12	30,0%	19	47,5%	7	17,5%	2	5,0%	0	0%
3	Organisasi memberikan kenyamanan kerja pada setiap karyawan di lingkungan pekerjaan	8	20,0%	25	62,5%	6	15,0%	1	2,5%	0	0%
4	Setiap karyawan saling membantu jika ada yang kesulitan dalam lingkungan kerja	8	20,0%	20	50,0%	10	25,0%	2	5,0%	0	0%
5	Organisasi memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	10	25,0%	24	60,0%	5	12,5%	1	2,5%	0	0%
6	Karyawan ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas.	6	15,0%	50,0	63,4%	11	27,5%	2	5,0%	1	2,5%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Motivasi Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (S) terdapat pada pernyataan 3 dengan 25 responden.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Kondisi kesehatan fisik karyawan selama bekerja baik	14	35,0%	21	52,5%	5	12,5%	0	0%	0	0%
2	Prosedur menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara benar	11	27,5%	24	60,0%	5	12,5%	0	0%	0	0%
3	Kelengkapan isi kotak Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan (P3K) sangat penting	4	10,0%	23	57,5%	11	27,5%	2	5,0%	0	0%
4	Karyawan mendapatkan asuransi kesehatan dari perusahaan.	16	40,0%	19	47,5%	5	12,5%	0	0%	0	0%
5	Tingkat keamanan lingkungan dalam bekerja tinggi	18	45,0%	20	50,0%	2	5,0%	0	0%	0	0%
6	Hubungan kerja saya dengan sesama rekan kerja baik	1	2,5%	19	47,5%	19	47,5%	1	2,5%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Motivasi Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (S) terdapat pada pernyataan 3 dengan 25 responden.

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Karyawan teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	1	2,5%	16	40,0%	14	35,0%	8	20,0%	1	2,5%
2	Karyawan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaanpekerjaan saya.	2	5,0%	18	45,0%	12	30,0%	8	20,0%	0	0%
3	Karyawan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaanpekerjaan saya.	12	30,0%	21	52,5%	3	7,5%	4	10,0%	0	0%
4	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan target yang telah ditetapkan	15	37,5%	19	47,5%	10,0%	36,6%	2	5,0%	0	0%
5	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	12	30,0%	29	47,5%	6	15,0%	3	7,5%	0	0%
6	Karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya.	7	17,5%	24	60,0%	5	12,5%	4	10,0%	0	0%
7	Karyawan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	7	17,5%	12	37,5%	4	10,0%	2	5,0%	0	0%
8	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	8	20,0%	21	52,5%	6	15,0%	5	12,5%	0	0%

9	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	5	12,5%	19	47,5%	11	27,5%	4	10,0%	1	2,5%
10	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	2	5,0%	12	30,0%	20	50,0%	5	12,5%	1	2,5%
11	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.	13	32,5%	20	50,0%	5	12,5%	2	5,0%	0	0%
12	Saya bekerja sesuai dengan program kerja.	11	27,5%	18	45,0%	6	15,0%	5	12,5%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kepuasan Kerja, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju (S) terdapat pada pernyataan 5 dengan sebanyak 29 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas
Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel Disiplin Kerja (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Motivasi Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X3)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Keselamatan Kerja (X3), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Keselamatan Kerja (X3) dinyatakan valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Produktivitas Kerja (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3 dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program

SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,916	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,825	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Keselamatan Kerja (X3)	0,801	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0,925	0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.13 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,916 untuk variabel Disiplin Kerja (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,825 untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,801 dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan 0,925 untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,172	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja (X2)	0,312	0,05	Sig > Alpha	Normal
Keselamatan Kerja (X3)	0,717	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja (Y)	0,664	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov* diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dengan tingkat signifikan diperoleh $0,172 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,312 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai untuk Keselamatan Kerja (X3) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,717 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal dan nilai untuk Produktivitas Kerja (Y) dengan tingkat signifikan diperoleh data $0,664 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 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. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagian berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,597	0,05	Sig > alpha	Linear
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,761	0,05	Sig > alpha	Linear
Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,673	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Data 2025

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan:

1. Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,597 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,761 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

3. Keselamatan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,673 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikoloniaritas

Uji Multikoloniaritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independent. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikoloniaritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja (X1)	2,119	10	VIF < 10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	2,263	10	VIF < 10	Tidak ada gejala Mutikolinieritas
Keselamatan Kerja (X3)	1,550	10	VIF < 10	Tidak ada gejala Mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari hasil perhitungan pada tabel coefficient 4.16 menunjukkan nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X_1) = 2,119 dan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X_2) = 2,263 dan nilai VIF variabel Keselamatan Kerja (X_3) = 1,550. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang dikumpulkan tersebut ditentukan oleh masalah penelitian yang sekaligus mencerminkan karakteristik tujuan studi apakah untuk eksplorasi, deskripsi, atau menguji hipotesis.

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.590	1.871		.316	.754
	TOTAL.X1	1.302	.052	.933	24.991	.000
	TOTAL.X2	.113	.088	.049	1.277	.210
	TOTAL.X3	.102	.092	.035	1.102	.278

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.974	1.269

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan table 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,976 artinya Disiplin Kerja (X1) , Motivasi Kerja (X2) dan Keselamatan Kerja (X3) dapat menjelaskan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 97,6%. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara artinya Disiplin Kerja (X1) , Motivasi Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat tinggi karena R sebesar 0,988 berada pada rentanan 0,8000 – 0,10000. Berdasarkan table 4.17 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b1. X1 + b2. X2 + b3.X3. et$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X1= Disiplin Kerja

X2= Motivasi Kerja

X3= Keselamatan Kerja

a = Konstanta

et = Error Term

b1, b2= Koefisien Regresi

$$Y = 0,590 + 1,302X1 + 0,113X2 + 0,102X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,590 yang berarti bahwa tanpa adanya Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), dan Keselamatan Kerja (X3) maka besarnya Produktivitas Kerja (Y) adalah 0,590 satuan.

2. Koefisien Disiplin Kerja (X1)
Jika Disiplin Kerja (X1) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 1,302 satu satuan.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2)
Jika Motivasi Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,113 satu satuan.
4. Koefisien Keselamatan Kerja (X3)
Jika Keselamatan Kerja (X3) naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,102 satu satuan.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji T (Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terkait. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ho: Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H₁: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

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

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.18 didapat perhitungan pada Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ho: Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Kriteria pengujian :

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

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.18 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

3. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Ho: Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H₁: Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05)

dengan perbandingan sebagai berikut :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan table 4.18 didapat perhitungan pada Keselamatan Kerja (X3) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Keselamatan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu Produktivitas Kerja (Y).

Ho : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. Trijaya Thirta Dharma Bandar Lampung.

Ha : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. Trijaya Thirta Dharma Bandar Lampung

Dengan kriteria :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima an Ha ditolak

Tabel 4.19
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	155.955	2	77.977	17.866	.000 ^b
Residual	165.850	38	4.364		
Total	321.805	40			

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dengan table 4.19 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja PT. Trijaya Thirta Dharma Bandar Lampung

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisioner,responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT. Trijaya Thirta Dharma Bandar Lampung adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 23 orang dengan range umur 20-25 tahun, pendidikan terakhir SMA dan masa kerja 0-2 tahun.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dan menurut (Juanda & Djarman, 2023) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan di sini menurut peneliti

bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Arron Stevanus Saputra & Rina Sulistiyani, 2023) yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan itu, diduga Disiplin Kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) pada karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Dan berdasarkan hasil uji F (simultan) $\text{sig} (0,000) < (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) pada karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) motivasi kerja merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan dan menurut Menurut (Milinia, 2023) motivasi adalah sekumpulan perilaku dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan individu. Nilai-nilai dan nilai-nilai tersebut merupakan intangible yang memberikan energi untuk mendorong orang bekerja sekeras mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja/dorongan dari perusahaan akan sangat berpengaruh bagi karyawan untuk melakukan kerja lebih baik, dan

menguntungkan bagi berkembangnya perusahaan dengan sumber daya manusia didalamnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Milinia, 2023) yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) pada karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) pada karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Achmad, 2019) keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan/ tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah/ tempat tersebut baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai dari organisasi kerja itu. Sedangkan menurut (Mahmudah, 2019) Keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Mahmudah, 2019) yang menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Kerja berpengaruh dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai

sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja (X3) pada karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Dan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0 ,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja (X3) pada karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Keselamatan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai sig (0.000) < Alpha (0.05), pada variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dan pada variable Keselamatan Kerja (X3) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa dari variabel Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Keselamatan Kerja (X3) pada karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil uji F (simultan), pada variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Keselamatan Kerja (X3) diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0 ,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Keselamatan Kerja (X3) pada karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung bagian produksi berpengaruh positif secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja.

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Menurut (Milinia, 2023) motivasi adalah sekumpulan perilaku dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan individu. Menurut (Achmad, 2019) keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan/ tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah/ tempat tersebut baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai dari organisasi kerja itu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa apabila disiplin kerja yang diterapkan tepat dengan mampu mendorong semangat karyawan atau menumbuhkan motivasi kerja karyawan, mengubah kesadaran karyawan serta memberi pengawasan serta keselamatan kerja untuk meminimalisir keterlambatan kerja serta keselamatan dalam proses kerja dengan baik dengan hal itu maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja oleh karyawan. Dan dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, taat pada aturan yang ditetapkan, saling membangun semangat/memberikan dorongan yang baik serta menjaga keselamatan dalam proses kerja juga pada suatu organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga. Hal tersebut akan menjadi bagaimana kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam keberlangsungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja.