

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DISIPLIN  
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PT. SARANA WARNA MEGAH SURABAYA**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**DITA TRIANDANI**

**1812111055/FEB/MA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

**2022**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DISIPLIN  
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PT. SARANA WARNA MEGAH SURABAYA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**DITA TRIANDANI**

**1812111055/FEB/MA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

**2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DISIPLIN  
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PT. SARANA WARNA MEGAH SURABAYA**

Yang diajukan

**DITA TRIANDANI**  
**1812111055/FEB/MA**

**Telah disetujui untuk ujian skripsi oleh**

Pembimbing I



Prof. Dr. Mahmudah Enny W, Dra.Ec.,M.Si  
NIDN. 0723095701

Tanggal : 20 - 06 - 2022

Pembimbing II



Nurul Iman, SE.,M.Si  
NIDN. 0702097901

Tanggal : 21 - 06 - 2022

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., M.M  
NIDN. 0103106403

**SKRIPSI**

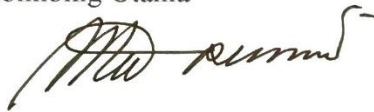
**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DISIPLIN  
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PT. SARANA WARNA MEGAH SURABAYA**

Disusun oleh :

**DITA TRIANDANI**  
**1812111055/FEB/MA**

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya  
Pada tanggal 29 Juni 2022

Pembimbing  
Pembimbing Utama



Prof. Dr. M Enny W., Dra., Ec., M.Si  
NIDN. 0723095701  
Pembimbing Pendamping



Nurul Iman, SE., M.Si  
NIDN. 0702097901

Tim Penguji  
Ketua



Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM  
NIDN. 0703106403  
Sekretaris

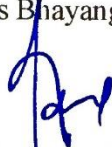


Dr. Mohammad Balafif, Drs. Ec., ME  
NIDN. 0015055902  
Anggota



Nurul Iman, SE., M.Si  
NIDN. 0702097901

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM  
NIDN. 0703106403

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dita Triandani  
NIM : 1812111055  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul : **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi/Tugas akhir orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan bilamana diperlukan

Surabaya, Juni 2022  
Yang membuat pernyataan



Dita Triandani  
NIM. 1812111055

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya”**, untuk memenuhi persyaratan guna menyelesaikan studi pendidikan Strata-1 di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Hj. Siti Rosyafah. Dra. Ec., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
2. Indah Noviandari, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Prof. Dr. Mahmudah Enny W, Dra.Ec., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Pertama yang selalu memberikan saran, bimbingan, pengarahan dan kasih sayang kepada anak didiknya dalam penyelesaian skripsi.
4. Nurul Iman, SE., M.Si .selaku Dosen Kedua yang selalu memberikan banyak saran, bimbingan, pengarahan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi.
5. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan berlangsung.

6. Seluruh staf administrasi dan akademik, di Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama kuliah dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Edy Aryoto dan Ibu Aningsih selaku orang tua yang bisa menjadi teman, sahabat serta guru dengan memberikan semangat dan dukungan setiap hari. Terimakasih atas doa – doa yang tak pernah henti kalian panjatkan untuk kelancaran saya dalam penulisan skripsi ini.
8. Mita Ardiyanti dan Yanuar Effendi sebagai kakak yang selalu memberikan semangat untuk penulis selama kuliah sampai penyusunan skripsi ini.
9. Aluna Bunga Candra sebagai keponakan yang selalu mengganggu hari – hari penulis dengan selalu mengajak bermain dan menyanyi lagu andalannya.
10. Ubaidillah Malik Musthofa sebagai pacar, teman, sahabat yang selalu memberikan motivasi dan semangat disaat penulis bermalas – malasan. Yang selalu mengajak refresing saat pikiran pusing.
11. Teman – teman dan rekan – rekan Manajemen Angkatan 18 penulis yang bernama Citra, Dila, Ica, Raka yang telah memberikan dukungan, cerita, ilmu dan pengalaman baik lainnya. Terimakasih telah menjadi teman dan sahabat baik penulis.
12. Teman – teman SMP penulis “Sruntils” (Muly, Rindi, Risma, Shina, Jihan, Muyas) yang telah berbagi dukungan, cerita, ilmu dan pengalaman baik dalam hal akademik maupun diluar akademik. Sukses selalu orang – orang baik.

13. Seluruh karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya yang telah meluangkan waktu untuk membantu penelitian penulis dengan mengisi kuesioner yang disebarakan.
14. Terimakasih untuk diri sendiri yang kuat dan mampu bertahan sampai detik ini. Mampu berjuang dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir dengan keterbatasan waktu karena kerja.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih untuk semuanya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Saran dan kritik yang membangun sangat dibutuhkan untuk pengembangan ilmu Manajemen. Harapan peneliti semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi peneliti selanjutnya khususnya.

Surabaya, 22 Juni 2022

Penulis



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DISIPLIN  
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PT. SARANA WARNA MEGAH SURABAYA**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan apakah variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan, parsial, dan dominan terhadap produktivitas kerja pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 60 responden. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *probability sampling*. Teknik analisis yang digunakan ialah analisis regresi linear berganda, sedangkan pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji f (simultan), uji t (parsial), dan dominan. Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil secara parsial menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Diantara variabel keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan motivasi, variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja.

Kata kunci : keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, motivasi dan produktivitas kerja

***EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH, WORK  
DISCIPLINE AND MOTIVATION ON WORK PRODUCTIVITY AT PT.  
SARANA WARNA MEGAH SURABAYA***

**ABSTRACT**

*This study aims to test and prove whether the variables of Occupational Safety and Health, Work Discipline and Motivation have a simultaneous, partial, and dominant effect on work productivity at PT. Sarana Warna Megah Surabaya. The sample in this study consisted of 60 respondents. The sampling method was carried out using probability sampling. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, while the hypothesis testing used is the f test (simultaneous), t test (partial), and dominant. The results of this study simultaneously show that occupational safety and health, work discipline, and motivation have a significant effect on work productivity. The results partially show that the variables of occupational safety and health, work discipline and motivation partially affect work productivity. Among the variables of occupational safety and health, work discipline and motivation, the variables that have the dominant influence on work productivity are occupational safety and health.*

*Keywords: occupational safety and health, work discipline, motivation and work productivity*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Organisasi .....	10
2.1.2 Perilaku Organisasi .....	11
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	13
2.1.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	13
2.1.4.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	13
2.1.4.3 Usaha – Usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	14

2.1.4.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja .....	14
2.1.5 Disiplin Kerja .....	15
2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	16
2.1.5.3 Indikator Disiplin Kerja .....	17
2.1.6 Motivasi .....	18
2.1.6.1 Pengertian Motivasi .....	18
2.1.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	18
2.1.6.3 Indikator Motivasi.....	20
2.1.7 Produktivitas Kerja .....	21
2.1.7.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	21
2.1.7.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas .....	21
2.1.7.3 Indikator Produktivitas.....	22
2.2 Hubungan Antar Variabel .....	23
2.2.1 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja .....	23
2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja .....	24
2.2.3 Hubungan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.....	24
2.3 Penelitian Terdahulu.....	25
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1 Kerangka Proses Berpikir.....	30
3.2 Kerangka Konseptual .....	31
3.3 Hipotesis Penelitian.....	33
3.4 Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel .....	34
3.4.1 Definisi Oprasional Variabel .....	34
3.4.2 Pengukuran Variabel.....	36
3.4.3 Desain Instrumental Penelitian .....	37
3.5 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel .....	40
3.5.1 Populasi.....	40
3.5.2 Sampel.....	40
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	41

3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.7.1 Jenis Data .....	42
3.7.2 Pengumpulan Data .....	43
3.8 Pengujian Data .....	44
3.8.1 Uji Validitas .....	44
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	44
3.9 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis .....	45
3.9.1 Teknik Analisis Data.....	45
3.9.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	46
3.9.3 Uji Hipotesis .....	47
3.9.3.1 Uji f (Simultan) .....	47
3.9.3.2 Uji t (Parsial).....	48
3.9.3.3 Pengaruh Dominan.....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....	51
4.1.1 Gambaran Umum PT. Sarana Warna Megah Surabaya.....	51
4.1.2 Visi dan Misi.....	52
4.1.3 Struktur Organisasi .....	52
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian .....	56
4.2.1 Karakteristik Responden .....	56
4.3 Analisis Hasil Penelitian Variabel Bebas dan Terikat.....	57
4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1)	
.....	59
4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	60
4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X3).....	61
4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	62
4.4 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis.....	63
4.4.1 Analisis Hasil Penelitian .....	63
4.4.1.1 Uji Validitas .....	63
4.4.1.2 Uji Reliabilitas .....	65

4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	68
4.4.4 Uji Hipotesis .....	69
4.4.4.1 Uji Simultan (f) .....	69
4.4.4.2 Uji Parsial (t).....	70
4.4.4.3 Pengaruh Dominan.....	71
4.5 Pembahasan .....	73
4.5.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) Terhadap Produktivitas Kerja.....	73
4.5.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	74
4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	76
4.5.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	77
4.5.5 Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang Berpengaruh Dominan Terhadap Produktivitas Karyawan.....	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran .....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	83

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang.....	28
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	37
Tabel 3. 2 Desain Instrumen Variabel.....	38
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur....	56
Tabel 4. 2 Tabel Interval Kelas .....	58
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja .	59
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	60
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi .....	61
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivas Kerja .....	62
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	66
Tabel 4. 9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji Simultan (f).....	69
Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (t) .....	70
Tabel 4. 13 Hasil Pengaruh Dominan .....	72

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3. 1 Kerangka Proses Berpikir.....	30
Gambar 3. 2 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Sarana Warna Megah Surabaya .....	52



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 2 : Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden .....	89
Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS.....	90

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini pertumbuhan ilmu pengetahuan dan teknologi pada masa kemasa berkembang secara pesat. Hal ini mendorong transaksi jual – beli yang dilakukan produsen dan konsumen menjadi lebih luas (global), yaitu tidak hanya dipasar domestik tetapi juga dalam pasar internasional. Indonesia adalah salah satu negara berkembang yang ikut berperan serta dalam perdagangan internasional. Globalisasi perekonomian ialah suatu proses dalam kegiatan ekonomi dan perdagangan diseluruh dunia menjadi satu tanpa adanya rintangan batas territorial negara. Dengan adanya globalisasi perekonomian ini dapat membuka peluang pasar produk dalam negeri ke pasar Internasional secara kompetitif.

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan perdagangan pasar bebas yang diberlakukan antar sesama negara – negara yang tergabung dalam ASEAN. Semua anggota negara ASEAN termasuk Indonesia telah menyepakati suatu perjanjian Masyarakat Ekonomi ASEAN tersebut. MEA berawal dari KTT yang dilaksanakan di Kuala Lumpur pada tahun 1997 dimana para pemimpin negara ASEAN memutuskan hasil dari konferensi tersebut ialah suatu kesepakatan untuk memajukan ASEAN menjadi suatu kawasan yang makmur, stabil dan dapat bersaing dalam perkembangan ekonomi. Kemudian pada KTT Bali tahun 2003 para pemimpin ASEAN menghasilkan kesepakatan bahwa

perilaku integrasi ekonomi regional adalah sebagai tujuan utama untuk Masyarakat Ekonomi ASEAN di tahun 2020.

Pada tahun 2015 majunya pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) telah disepakati lewat persetujuan deklarasi Cetak Biru (CEBU), dari yang semula direncanakan pada tahun 2020 menjadi 2015. Negara yang tergabung dalam ASEAN bersepakat untuk memperkuat kerja samanya dibidang ekonomi. Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ini akan mengakibatkan persaingan ketat antara tenaga kerja Indonesia dengan Negara yang tergabung dengan ASEAN lainnya. Dalam kondisi ini strategi pengembangan SDM harus menjadi perhatian utama.

Di negara berkembang seperti Indonesia, perindustrian merupakan roda penggerak perekonomian negara. Persaingan yang semakin ketat disetiap waktunya membuat perusahaan dipaksa untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki terutama Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting dalam semua kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala hal. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia produktif yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi.

Salah satu tolak ukur untuk mencapai keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari sejauh mana sumber daya yang ada mampu dikelola secara optimal sehingga perusahaan dapat mencapai produktivitas karyawan yang tinggi. Sumber daya manusia adalah factor penting bagi suatu perusahaan yang sebagaimana berfungsi untuk perencana, penggerak dan pelaku dalam setiap kegiatan oprasional serta suatu elemen produktif yang dimiliki perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Dalam hal ini manajemen harus mengakui dan menerima. Manajemen memiliki fungsi dalam meningkatkan sumber daya manusia produktif agar tercapainya tujuan perusahaan.

Produktivitas merupakan sikap mental seseorang yang memiliki pemikiran bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas juga merupakan perbandingan atau rasio antara hasil yang dicapai (*output*) sebesar – besarnya dan sumber daya yang digunakan (*input*) sekecil – kecilnya. Konsep produktivitas berhubungan erat dengan efisiensi dan efektifitas, apabila efisiensi dan efektifitas kerja yang tinggi maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi juga. Begitu juga sebaliknya, jika efisiensi dan efektifitas rendah, maka dapat diasumsikan bahwa telah terjadi kesalahan di dalam manajemen, sehingga dapat mengakibatkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak sesuai dengan perusahaan.

PT. Sarana Warna Megah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industry bahan bangunan pembuatan cat. Produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ini selalu menjadi masalah yang sering dibahas. Karena

produktivitas karyawan di PT. Sarana Warna Megah sangatlah penting jika bermasalah maka akan berdampak menurunnya target yang telah ditetapkan perusahaan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rahman Saleh (2018) mengenai produktivitas karyawan di industri manufaktur yang memproduksi alat olah raga menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah sangat penting karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan target pencapaian akan tercapai.

Keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya sangatlah diperlukan pada setiap organisasi atau perusahaan. Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik dan lancar. Karyawan tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan rasa aman pada saat karyawan bekerja. Terjadi kecelakaan atau penyakit kerja dapat berakibat kematian atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit sementara dan tidak, bekerja, maka karyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktivitas kerjanya akan mengalami penurunan dibandingkan diwaktu sehat. Keselamatan dan kesehatan ini sering terjadi di perusahaan industri seperti contohnya di PT. Sarana Warna Megah Surabaya.

PT. Sarana Warna Megah Surabaya dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja menjadi dua bagian yaitu area kantor dan area produksi. Perusahaan telah memfasilitasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan

kesehatan kerja dalam bekerja tetapi beberapa karyawan masih ada yang mengabaikan keselamatan dan kesehatan pada dirinya sendiri seperti tidak taat dalam memakai Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja. Dalam penelitian Nining Wahyuni dkk (2018) mengenai keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan pengolahan kayu minim sangat penting diterapkan agar karyawan dapat merasa aman, nyaman, sehat dan selamat dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Disiplin kerja memiliki arti yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Dengan adanya disiplin yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Permasalahan yang berhubungan dengan disiplin yang terjadi di perusahaan PT. Sarana Warna Megah Surabaya sangat terlihat dengan tidak menaati aturan – aturan yang ada dalam perusahaan seperti karyawan datang terlambat untuk bekerja, karyawan sering bolos bekerja, korupsi jam lembur, banyak karyawan yang bermain gadget saat bekerja. Bagaimanapun alasannya tentu hal ini merupakan sebuah bentuk pelanggaran terhadap peraturan perusahaan. Maka dari itu disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Feni Pertiwi (2017) mengatakan bahwa disiplin yang tinggi sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu sangat diharapkan

bahwa setiap pegawai melaksanakan kewajiban – kewajibannya sehingga produktivitas kerjanya pun dapat meningkat.

Selain faktor disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif di perusahaan. Motivasi adalah pemberian dorongan – dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan karyawan tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan.

Rendahnya motivasi karyawan pada PT. Sarana Warna Megah menyebabkan target atau tujuan perusahaan tidak tercapai. Perusahaan harus mampu membentuk karyawan yang bermotivasi kuat. Motivasi karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya masih kurang memberikan semangat kerja kepada karyawannya. Banyaknya tugas yang dikerjakan karyawan dan ditarget dengan waktu tertentu tanpa adanya dorongan motivasi dari pimpinan mengakibatkan produktivitas karyawan menjadi menurun. Pada penelitian Popong Suryani, dkk (2020) manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan. Disinilah penting peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya?
- b. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya?
- c. Diantara Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menguji dan membuktikan apakah variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya.
- b. Untuk menguji dan membuktikan apakah variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya.
- c. Untuk menguji dan membuktikan diantaranya Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh hasil yang bermanfaat bagi:

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan perbandingan antara teori dengan penerapan di lapangan kerja

2. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa informasi dan pengetahuan bagi perusahaan mengenai meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Manfaat bagi universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan refrensi untuk penelitian selanjutnya pada masalah sejenis mengenai variabel keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Adanya sistematika penelitian adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan sebagai pedoman, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu.

### BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang kerangka proses berpikir, kerangka konseptual, hipotesis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis dan uji hipotesis.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab berisikan deskripsi obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab berisi tentang kesimpulan dan hasil yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan selama penelitian dan memberikan saran guna memberi masukan yang bermanfaat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Dalam mempermudah penulis untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini perlu adanya kajian teoritis yang menghubungkan secara teori antara variabel penelitian, dengan ini maka penulis membuat kajian teori sebagai berikut.

##### **2.1.1 Organisasi**

Secara umum organisasi adalah suatu perkumpulan atau sebuah wadah untuk sekelompok individu yang bekerja sama guna mencapai berbagai tujuan tertentu. Organisasi biasanya memiliki komponen yang melandasi diantaranya terdapat banyak individu, tata hubungan kerja, dan kesadaran rasional dari anggota. Para individu yang terkumpul dalam organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya yang sistematis dan terkendali dan adanya pimpinan yang memimpin oprasional dengan terencana.

Menurut Chester L. Bernard (1992) mengatakan bahwa organisasi adalah sistem kerja sama antara dua orang atau lebih yang sama – sama memiliki visi dan misi sama. James D. Mooney dan Allen Reilly (1993) menyatakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk kerja sama untuk pencapaian suatu tujuan bersama. Robbins dan Coulter (2009) menyatakan bahwa organisasi adalah pengaturan yang tersusun terhadap sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu. Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa organisasi merupakan sebuah unit sosial yang diorganisasi secara sadar, yang terdiri dari dua orang atau

lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relative terus menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama

Beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan organisasi merupakan sekelompok individu dalam satu wadah yang saling berkepentingan dan memiliki tujuan yang sama. Kumpulan inndividu itu berinteraksi dan kerja sama dimana didalamnya terdapat kontrak, sistem, struktur dan lain lainnya.

### **2.1.2 Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi merupakan suatu studi yang mempelajari tentang tingkah laku manusia dimulai dari tingkah laku secara individu, kelompok dan tingkah laku ketika dalam berorganisasi. Perilaku organisasi juga merupakan suatu studi yang mengamati perilaku individu, kelompok serta perilaku dalam struktur organisasi dengan maksud mendapatkan pengetahuan untuk memperbaiki keefektifan dalam organisasi.

Menurut Gibson dan kawan – kawan (1996) menyatakan bahwa ilmu perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mencakup teori metode dan prinsip – prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari presepsi individu, nilai dan tindakan saat bekerja dalam organisasi secara keseluruhan menganalisis akibat lingkungan eksternal terhadap organisasi studinya, misi dan sasaran serta strateginya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan ilmu yang mengkaji bagaimana perilaku dan hubungan para anggota organisasi, sebagai upaya mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi - segi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan bidang yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2020:5) manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2019:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Simamora dalam Sutrisno (2020:5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dengan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut peneliti menyimpulkan manajemen sumber daya manusia memerlukan ilmu dan seni yang didalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan oprasional yang ditunjukkan

agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefektif mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

##### **2.1.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Leon C. Megginson dalam Mangkunegara (2021:161) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan istilah yang berbeda. Dalam bidang kepegawaian, keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek – aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas – tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan Latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor – faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Sinambela (2016:364) keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisiologis dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi. Apabila suatu organisasi melakukan berbagai tindakan K3 dengan efektif, dapat dipastikan berkurangnya pegawai yang akan menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai implikasi dari pelaksanaan tugas mereka dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan memberikan jaminan kesehatan terhadap para karyawan pada saat menjalankan pekerjaannya.

##### **2.1.4.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2021:162) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologi.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik – baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi perawat.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

#### **2.1.4.3 Usaha – Usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2021:162) usaha -usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara keberhasilan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

#### **2.1.4.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Adapun indikator dari variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2021:162-163):

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
  - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang – barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
  - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
- b. Pengaturan udara
  - 1) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak)
  - 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya

- c. Pengaturan penerangan
  - 1) Pengaturan dan penggunaa sumber cahaya yang tidak tepat
  - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang – remang.
- d. Pemakaian peralatan kerja
  - 1) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
  - 2) Penggunaan mesin, peralatan elektronik tanpa pengamanan yang baik
- e. Kondisi fisik dan mental pegawai
  - 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil
  - 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

## **2.1.5 Disiplin Kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2020:86) mendefinisikan disiplin sebagai sikap keadaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2020:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai – nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak



tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### **2.1.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2020:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku, bila iya mendapat balas jasa yang setimpal akan tetapi jika iya merasa kompensasi yang diterimanya tidak setimpal maka karyawan akan tidak menegakan kedisiplinan
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan  
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan  
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan  
Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin  
Saling menghormati antar karyawan, melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya dan menjalin hubungan secara harmonis antar karyawan akan menegakan disiplin kerja.

### 2.1.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja menurut

Hasibuan (2019:194):

- a. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.
- b. Teladan pimpinan  
Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan akan ikut baik begitupun sebaliknya.
- c. Balas jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplin mereka akan baik pula.
- d. Keadilan  
Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan yang cakap dalam memimpin selalu bersikap adil terhadap semua karyawannya.
- e. Waskat  
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada karyawannya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap dan perilaku tidak disiplin akan berkurang.

## **2.1.6 Motivasi**

### **2.1.6.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2020:111) motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan akan tidak tercapai.

Menurut Mangkunegara (2021:93) mendefinisikan motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Menurut Hasibuan (2019:143) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Bedasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

### **2.1.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2020:116) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi faktor intern dan faktor ekstern. Yaitu:

a. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- 1) Keinginan untuk dapat hidup  
Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki  
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari – hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan  
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan  
Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal - hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa  
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang – kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara – cara tidak terpuji, namun cara- cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peran dalam melemahkan motivasi kerja seseorang faktor – faktor ekstern adalah

- 1) Kondisi lingkungan kerja  
Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan, dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.
- 2) Kompensasi yang memadai  
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- 3) Supervise yang baik  
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervise yang dekat para karyawan ini menguasai liku – liku

pekerjaan dan penuh dengan sifat - sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

- 4) Adanya jaminan pekerjaan  
Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, orang yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan.
- 5) Status dan tanggung jawab  
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan – kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi *sense of achievement* dalam tugas sehari – hari.
- 6) Peraturan yang fleksibel  
Bagi perusahaan besar, bias any sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Hal ini dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

### 2.1.6.3 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Abraham H. Maslow dalam Sutrisno

(2020:122) yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis.  
Kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus di penuhi untuk memelihara homeostatis dan kelangsungan hidup bagi setiap manusia.
- b. Kebutuhan Rasa Aman  
Status seseorang dalam keadaan aman, kondisi yang terlindungi secara fisik, sosial, spiritual, finansial, politik, emosi, pekerjaan, psikologis, atau berbagai akibat dari sebuah kegagalan, kerusakan, kecelakaan, atau berbagai keadaan yang tidak diinginkan.
- c. Kebutuhan hubungan social  
Kebutuhan akan saling berinteraksi antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam kehidupan bermasyarakat.
- d. Kebutuhan Penghargaan  
Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dari orang lain. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi puka kebutuhan akan prestise diri yang bersangkutan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yang ada di dalam dirinya.

## **2.1.7 Produktivitas Kerja**

### **2.1.7.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2020:102) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2020:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

### **2.1.7.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Edy Sutrisno (2020:103) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

- a. Pelatihan  
Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.
- b. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan  
Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
- c. Hubungan antara atasan dan bawahan  
Hubungan antara atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

### **2.1.7.3 Indikator Produktivitas**

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator menurut

Edy Sutrisno (2020:104) sebagai berikut :

- a. Kemampuan  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil kerja yang dicapai  
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudiandibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri  
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- e. Mutu  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Sinambela (2016:364) keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisiologis dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi. Apabila suatu organisasi melakukan berbagai tindakan K3 dengan efektif, dapat dipastikan berkurangnya pegawai yang akan menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai implikasi dari pelaksanaan tugas mereka dalam organisasi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu aspek terpenting dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat dapat merugikan karyawan maupun perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Kevin Rei Samahati (2020), dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado” variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kinerja. Maka salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.



### **2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2020:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai – nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan.

Hal ini didukung oleh penelitian Dini Riskhi Ariani, dkk (2020), dengan judul “Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Buana Cipta Propertindo” dengan hasil variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan.

### **2.2.3 Hubungan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2020:111) motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan akan tidak tercapai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya.

Hal ini didukung oleh penelitian Fiera Zelinsha Laisa dan Valentina Monoarfa (2018), dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan karyawan pada PT. Primarindo Kencana” yang menyatakan motivasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mencoba menggunakan beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini untuk digunakan sebagai pijakan penelitian dan referensi tambahan. Berikut uraian dari penelitian terdahulu :

1. Kevin Rei Samahati (2020), berjudul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas karyawan alih daya PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif-asosiatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 orang, teknik sampling yang digunakan yaitu Teknik *total sampling* atau sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0.409 dengan nilai signifikan t sebesar 0.004, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0.526 dengan nilai signifikan t sebesar 0.000.

2. Dini Riskhi Ariani, dkk (2020), berjudul “Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” (PT. Buana Cipta Propertindo)

Penelitian ini menggunakan variabel Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja (X) dan Produktivitas Kerja sebagai variabel terikat (Y). Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berasal dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau penilaian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji f pada Tabel 5 menunjukkan nilai f hitung  $56.249 > 2.82$  f tabel dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Kesimpulannya adalah secara simultan variabel rotasi jabatan (X1), variabel disiplin kerja (X2) serta variabel beban kerja (X3) dapat berpengaruh signifikan pada variabel produktivitas kerja (Y), artinya rotasi kerja, disiplin kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. Nilai t hitung untuk variabel rotasi jabatan sebesar  $6.684 > 1.681$  t tabel dan nilai sig  $0.000 < 0.05$ , dengan demikian maka secara parsial variabel rotasi kerja

berpengaruh signifikansi pada produktifitas kerja. Nilai  $t$  hitung pada variabel disiplin kerja sebesar  $3.524 > 1.681$   $t$  tabel serta hasil sig  $0.001 < 0.05$ , dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja dapat berpengaruh signifikansi pada produktifitas kerja. Nilai  $t$  hitung pada variabel beban kerja sebesar  $3.861 > 1.681$   $t$  tabel serta hasil sig  $0.000 < 0.05$ , dengan demikian maka secara parsial variabel beban kerja dapat berpengaruh signifikansi pada produktifitas kerja. Selanjutnya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Fiera Zelinsha Laisa dan Valentina Monoarfa (2018), berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan karyawan pada PT. Primarindo Kencana”

Penelitian ini menggunakan metode survey yaitu pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara. Penelitian ini menggunakan regresi berganda bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) digunakan koefisien korelasi (R). Hasil Regresi linier sederhana *Model Summary* nilai koefisien korelasi R yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu 0,604 atau mendekati 1 artinya terdapat hubungan yang kuat, dan R square

atau koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan besarnya kontribusi 0,365 atau 36,5% dari Kontribusi variabel X (Motivasi) terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja) sementara sisanya 0,635 atau 63,5 % berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dan diteliti dalam penelitian ini seperti pengalaman kerja, pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, lingkungan kerja serta kompensasi dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil pengujian tHitung untuk variabel Motivasi diperoleh nilai t hitung = 4.968 dengan tingkat P value = 0,000, dengan menggunakan batas signifikan  $\alpha = 0,05$  didapat t tabel (95%;45 - 1) sebesar 1,679. Dengan demikian hipotesis uji t variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang**

No.	Pembandingan	Kevin Rei Samahati (2020)	Dini Riskhi Ariani, dkk (2020)	Fiera Zelinsha Laisa dan Valentina Monoarfa (2018)	Peneliti (2022)
1	Judul	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado	Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (PT. Buana Cipta Propertindo)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan karyawan pada PT. Primarindo Kencana	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya
2	Persamaan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Motivasi (X1) Produktivitas Kerja (Y)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)

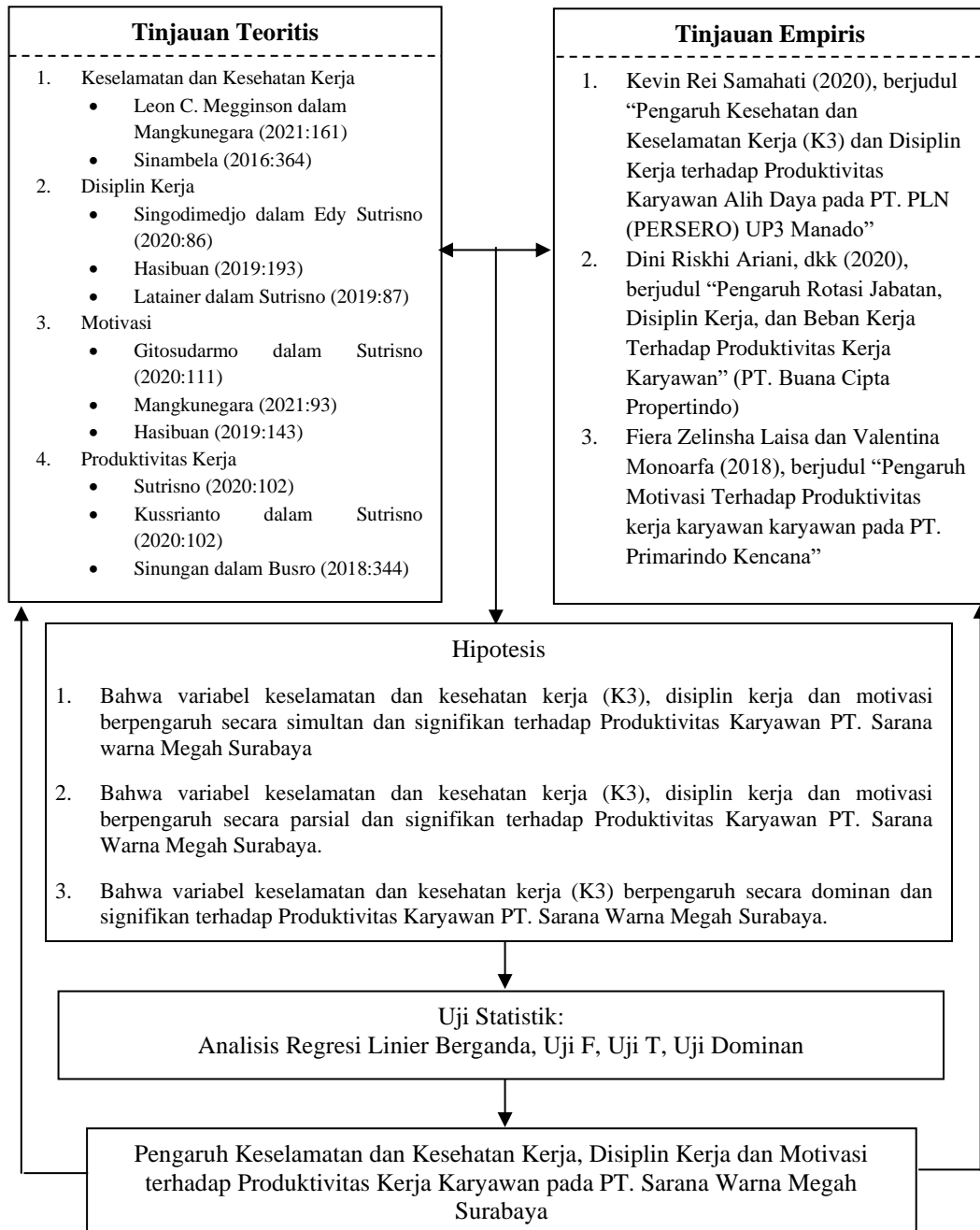
		Produktivitas Kerja (Y)			Motivasi (X3) Produktivitas Kerja (Y)
<b>3</b>	<b>Perbedaan</b>	-	Rotasi Jabatan (X1) Beban Kerja (X3)	-	
<b>4</b>	<b>Objek Penelitian</b>	Objek penelitian PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado	Objek penelitian PT. Buana Cipta Propertindo	Objek penelitian PT. Primarindo Kencana	Objek penelitian PT. Sarana Warna Megah Surabaya

Sumber : Peneliti 2022

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Kerangka Proses Berpikir



Sumber: Peneliti 2022

**Gambar 3. 1 Kerangka Proses Berpikir**

Penjelasan :

Kerangka proses berpikir merupakan inti dari teori yang di kembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan tinjauan pustaka. Maka disusun kerangka proses berpikir yang di peroleh dari hasil tinjauan teoritis dan hasil tinjauan empiris. Tinjauan teoritis di peroleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka. Tinjauan empiris diperoleh dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian permasalahan studi.

Berdasarkan tinjauan yang dilakukan melalui teori-teori dan tinjauan empiris, diperoleh variabel – variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, dimana antara tinjauan empiris dan tinjauan teoritis saling mempengaruhi sehingga dapat disusun rumusan masalah dan selanjutnya hipotesa, yang merupakan dugaan semetara dalam studi

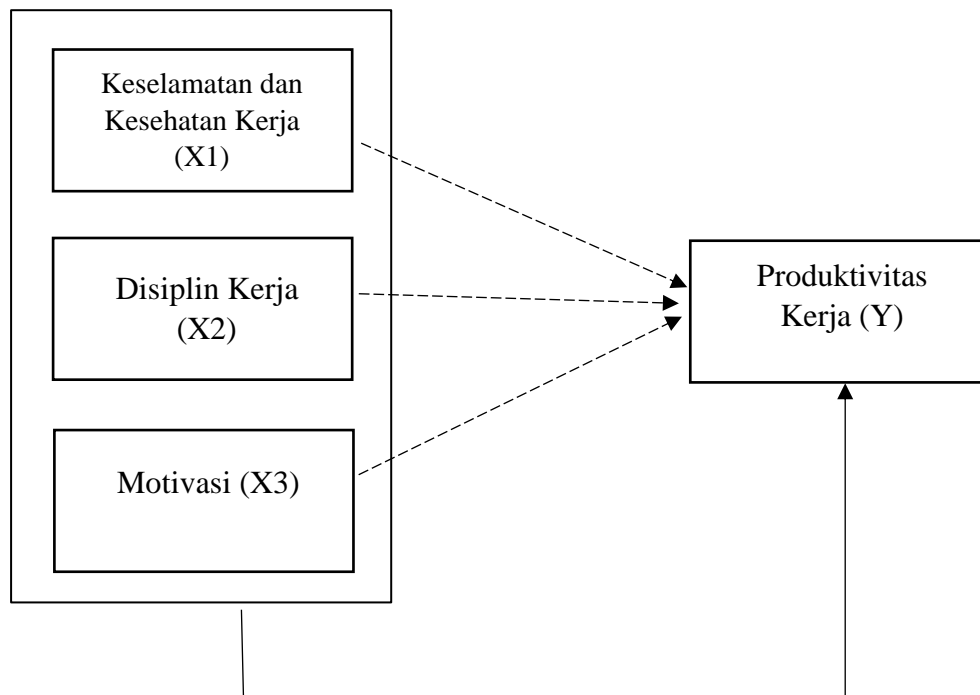
Pengujian hipotesa dilakukan dengan uji kuantitatif menggunakan alat uji statistik SPSS sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan perbandingan untuk menemukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi.

### **3.2 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan teori – teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang ada di



perusahaan. Maka dapat digambarkan dalam Kerangka Konseptual sebagai berikut :



**Gambar 3. 2 Kerangka Konseptual**

Sumber : Peneliti 2022

Keterangan :

—————▶ : Hubungan Simultan (Berhubungan secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat)

-----▶ : Hubungan Parsial (Berhubungan secara individu antara variabel bebas dengan variabel terikat)

X1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Motivasi

Y : Produktivitas Kerja

Kerangka konseptual tersebut menjelaskan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Motivasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). artinya apabila variabel-variabel bebas tersebut dilakukan dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **3.3 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Sarana warna Megah Surabaya
- b. Bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Sarana Warna Megah Surabaya.
- c. Bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara dominan dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Sarana Warna Megah Surabaya.

### **3.4 Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel**

#### **3.4.1 Definisi Oprasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2017:38) definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan tujuan yang diharapkan, penelitian ini merupakan usaha untuk menemukan dan mengembangkan serta menguji atas kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan metode-metode ilmiah. Variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas, yang terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja (X1), disiplin kerja (X2), variabel motivasi (X3) dan variabel dependen atau terikat, yaitu produktivitas kerja (Y). Definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut :

##### **a. Variabel independen (X)**

###### **1) Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1)**

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan memberikan jaminan kesehatan terhadap para karyawan pada saat menjalankan pekerjaannya. Indikator dari variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2021:162–163):

- a) Keadaan tempat lingkungan kerja
- b) Pengaturan udara
- c) Pengaturan penerangan
- d) Pemakaian peralatan kerja

e) Kondisi fisik dan mental pegawai

## 2) Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para karyawannya untuk menaati semua peraturan yang ditentukan perusahaan dan norma – norma yang berlaku. Adapun indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja menurut Hasibuan (2019:194):

- a) Tujuan dan kemampuan
- b) Teladan pimpinan
- c) Balas jasa
- d) Keadilan
- e) Waskat
- f) Sanksi hukuman

## 3) Motivasi (X3)

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Adapun indikator motivasi menurut Abraham H. Maslow dalam Sutrisno (2020:122) yaitu:

- a) Kebutuhan Fisiologis.
- b) Kebutuhan Rasa Aman
- c) Kebutuhan hubungan social
- d) Kebutuhan Penghargaan
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

## **b. Variabel Dependen (Y)**

### 1) Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator menurut Edy Sutrisno (2020:104) sebagai berikut:

- a) Kemampuan
- b) Meningkatkan hasil kerja yang dicapai
- c) Semangat kerja
- d) Pengembangan diri
- e) Mutu
- f) Efisiensi

### **3.4.2 Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel dilakukan dengan instrument penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengetahui variabel keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2017:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian

indikator tersebut titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun dari jawaban itu dapat diberi skor, dengan ketentuan sebagai berikut :

**Tabel 3. 1 Skala Likert**

No.	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Peneliti 2022

### 3.4.3 Desain Instrumental Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:147), instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian dari variabel-variabel yang diamati. Penelitian ini dalam desain kuisisioner terdapat indikator-indikator serta item-item yang akan digunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data dilapangan.

Desain kuisisioner dibangun untuk memudahkan peneliti untuk menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item yang nantinya akan digunakan sebagai kuisisioner. Dalam kuisisioner tersebut dapat menggunakan Skala Likert pada lima alternatif jawaban mulai dari skor (1-5). Adapun masing – masing variabel terpilih tersebut beserta indikatornya empiris, untu lebih jelasnya desain kuisisioner sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Desain Instrumen Variabel**

<b>Variable</b>	<b>Sumber</b>	<b>Indikator</b>	<b>Kuesioner</b>
Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja (X1)	Mangkunegara (2017 : 162 – 163)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja	Para karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya selalu merapikan barang yang telah digunakannya
		2. Pengaturan udara	Penataan ventilasi udara di proyek PT. Sarana Warna Megah Surabaya sangat baik
		3. Pengaturan penerangan	Penataan penerangan Pt. Sarana Warna Megah Surabaya Sangat baik
		4. Pemakaian peralatan	Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya selalu menggunakan peralatan keamanan sesuai dengan SOP Perusahaan
		5. Kondisi fisik dan mental pegawai	Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya memiliki kondisi yang baik
Disiplin Kerja (X2)	Hasibuan (2016 :194 – 195)	1. Tujuan dan Kemampuan	Tujuan yang akan dicapai jelas dan ideal serta menantang bagi kemampuan karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya
		2. Teladan pimpinan	Pimpinan PT. Sarana Warna Megah Surabaya selalu berperilaku yang baik dalam bekerja dan menjadi contoh yang bagi karyawan
		3. Balas Jasa	Perusahaan memberikan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang sesuai kepada karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya
		4. Keadilan	Pimpinan PT. Sarana Warna Megah Surabaya adil dalam memberikan pengakuan atau hukuman kepada karyawan
		5. Waskat	Pimpinan PT. Sarana Warna Megah Surabaya selalu melakukan pengawasan pada karyawan saat bekerja
		6. Sanksi hukuman	Saat melakukan kesalahan, sanksi hukuman yang diberikan PT. Sarana Warna Megah

			Surabayasesuai dengan kesalahan yang dibuat
		7. Ketegasan	Pimpinan PT. Sarana Warna Megah Surabaya berusaha menjalankaturan yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawannya
		8. Hubungan kemanusiaan	Pimpinan dan karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya menjalin hubungan kemanusiaan yang harmonis
Motivasi (X3)	Maslow dalam sutrisno (2020:122 )	1. Kebutuhan fisiologis	PT. Sarana Warna Megah Surabaya telah memberikan imbalan (gaji) yang sesuai pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan sandang pangan dan papan
		2. Kebutuhan rasa aman	Ada jaminan rasa aman bekerja sampai pensiun dari PT. Sarana Warna Megah Surabaya serta adanya asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja.
		3. Kebutuhan hubungan sosial	Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya mendapatkan rasa bergotong royong dalam sebuah kelompok supaya tumbuhnya rasa kebersamaan.
		4. Kebutuhan pengakuan	Perusahaan PT. Sarana Warna Megah Surabaya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan diri dengan mengikuti pelatihan didalam ataupun diluar perusahaan
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya mendapatkan pengakuan status daan pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi karyawan dengan mempertimbangkan kemampuan dan pengalaman lain dari karyawan
Produktivitas Kerja (Y)	Edy Sutrisno (2017:104 )	1. Kemampuan	Karyawan PT. sarana Warna Megah Surabaya mampu melakukan pekerjaannya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya
		2. Meningkatkan hasil yang dicapai	Karyawan bersungguh – sungguh dalam melakukan pekerjaannya dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan
		3. Semangat kerja	Karyawan berusaha menyelesaikan tugasnya sebelum batas waktu yang telah ditetapkan dan tidak mengeluh atas pekerjaannya



		4. Pengembangan diri	Perusahaan memberikan kesempatan dalam mengembangkan diri dan berkeaktifitas sendiri dalam pekerjaannya
		5. Mutu	Karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan
		6. Efisiensi	Karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan

Sumber : Peneliti 2022

### **3.5 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yang dipergunakan yaitu karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya dengan jumlah populasi 150 orang.

#### **3.5.2 Sampel**

Sugiyono (2017:81), mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dikarenakan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, untuk itu sampel yang diambil mampu mewakili seluruh populasi. Metode penentuan banyaknya sampel menggunakan rumus *Slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$n$  = ukuran sampel

$N$  = ukuran populasi

$e$  = *margin of error* yaitu batas kesalahan pengambilan sampel yang ditoleransi 10%

Sesuai dengan rumus diatas, maka ditemukan jumlah sampel penelitian ini adalah:

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Sehingga, ditemukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian PT.

Sarana Warna Megah Surabaya sebesar 60 responden dari banyaknya populasi 150 orang.

### 3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2017:125), teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang sama bagi setiap unsur/anggota populasi untuk dijadikan sampel.

### **3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

- a. Lokasi dari objek penelitian adalah pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang industri pembuatan cat. Alamat kantor pusat yang strategis di Jl. Raya Dukuh Kupang no 108, Dukuh Kupang, Kec. Dukuhpakis, Kota SBY, Jawa Timur 60225. Dan mempunyai pabrik di Jl. Raci 10 Benowo Surabaya.
- b. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan maret 2022 – Juni 2022 untuk melakukan survey lapangan dan pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.7.1 Jenis Data**

Untuk menganalisa data yang baik maka diperlukan data yang valid, supaya mengandung suatu kebenaran. Ada dua macam data yang dikumpulkan dari penelitian adalah sebagai berikut :

##### **a. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2017:137), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini meliputi data yang diperoleh langsung dari perusahaan, dari penyebaran kuisisioner maupun hasil observasi.

##### **b. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2017:137), data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder meliputi buku-buku yang

mendukung penelitian, dokumen perusahaan mengenai sejarah perusahaan, dan struktur organisasi.

### **3.7.2 Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan

Penelitian menggunakan buku yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang diteliti oleh peneliti sekarang yaitu Keselamatan dan Kesehatan kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktivitas kerja.

2. Kuesioner

Yaitu dengan menyebarkan angket daftar pertanyaan kepada karyawan perusahaan, tujuannya adalah mendapatkan tanggapan langsung atas pengaruh beberapa faktor terhadap produktivitas kerja.

3. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:145) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner, jika wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya.

4. Dokumentasi

Yaitu dengan mengumpulkan data atau arsip aturan yang disepakati.

Misalnya, keberadaan perusahaan dan struktur manajemen perusahaan.

### **3.8 Pengujian Data**

#### **3.8.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah valid dan dapat dibandingkan dengan angka kritis  $r$  produk moment. Bila koefisien korelasinya lebih besar dari pada nilai kritis maka suatu pertanyaan dianggap valid. Dasar pengambilan keputusan valid yakni:

- 1) Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut valid
- 2) Jika  $r$  hasil tidak positif, serta  $r$  hasil  $<$   $r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid
- 3) Jadi jika  $r$  hasil  $>$   $r$  tabel tapi bertanda negatif variabel tersebut tidak valid

#### **3.8.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2016:47) uji reliabilitas berguna untuk menguji apakah hasil dari kuesioner tersebut dapat dipercaya atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas diukur dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Jika nilai *Alpha Cronbach*  $>$  0,6, maka instrumen penelitian reliable

dan jika nilai *Alpha Cronbach* < 0,6, maka instrumen penelitian tidak reliable.

Rumus Uji Reliabilitas :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

$\alpha$  = Koefisien Reliabilitas

$r$  = Rata-rata korelasi antara faktor pembentuk sub variabel

$k$  = Jumlah faktor yang membentuk sub variabel

### **3.9 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis**

#### **3.9.1 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif, merupakan suatu teknik analisis data yang menggunakan angka-angka agar pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang menghasilkan nilai koefisien determinasi dan model persamaan regresi linear berganda. Jika bernilai positif (+), maka terjadi pengaruh searah dimana setiap kenaikan variabel independen akan mengakibatkan variabel dependen meningkat pula. Jika bernilai negatif (-), maka terjadi pengaruh tidak searah dimana setiap kenaikan variabel independen maka akan terjadi penurunan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:93). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji

statistik linier berganda, persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

### 3.9.2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk memenuhi seberapa besar kemampuan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> yang disesuaikan akan semakin baik bagi model regresi, karena variabel bebas bisa menjelaskan variabel terikat lebih besar. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### 3.9.3 Uji Hipotesis

#### 3.9.3.1 Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat. Kriteria pengujian uji f dilakukan jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Menentukan hipotesis :

- 1)  $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ , secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.
- 2)  $H_1: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ , secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

b. Membuat batasan nilai

Menggunakan *level of significant*  $\alpha = 0,05$  dengan  $(df) = (a/2, n-k-1)$

Keterangan:

$n$  = jumlah pengamatan/sampel

$k$  = jumlah variabel



- c. Menentukan  $f$  hitung didapatkan dari hasil perhitungan dengan alat bantu SPSS, sedangkan  $f$  tabel didapatkan dari melihat pada tabel  $f$ .
- d. Kriteria pengujian
  - 1) Jika nilai  $f$  hitung  $> f$  tabel atau signifikan  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.
  - 2) Jika nilai  $f$  hitung  $< f$  tabel atau signifikan  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

### 3.9.3.2 Uji t (Parsial)

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t.

- a. Menentukan Hipotesis
  - 1)  $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ , secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

2) H2:  $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ , secara parsial ada pengaruh yang signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

3) Menentukan batasan nilai tabel

Tingkat yang diinginkan dalam penelitian adalah  $\alpha = 0,05$  dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan rumus  $df = n - k$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah banyaknya variabel.

b. Menentukan t hitung

Perhitungan uji t dilakukan dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b-B}{Sb}$$

Keterangan:

$b$  = koefisien regresi parsial sampel

$B$  = koefisien regresi parsial populasi

$Sb$  = *Standart error* koefisien regresi sampel

c. Kriteria pengujian

1) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , atau jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

- 2) Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , atau jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak, artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

### **3.9.3.3 Pengaruh Dominan**

Menurut Sugiyono (2017:59), untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh dominan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang terbesar atau yang tertinggi.

Untuk mengetahui manakah diantara variabel bebas yang terdiri dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandartkan ( $\beta$ ) atau *standartized of coefficient* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien ( $\beta$ ) beta terbesar merupakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Obyek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum PT. Sarana Warna Megah Surabaya**

PT. Sarana Warga Megah Surabaya berawal dari sebuah home industri yang memulai operasi tahun 1991. Perusahaan berkantor pusat pada Jl. Raya Dukuh kupang 108 – 110 Surabaya. Pada awalnya produk yang di hasilkan adalah Cat Tembok, Cat Dekorasi / Poster serta Cat Lukis dengan merk “AGA”. Sejalan dengan berjalannya waktu bisnis PT. Sarana Warna Megah Surabaya semakin tampak berkembang, sehingga hal ini merupakan suatu dorongan atas kemampuan perusahaan secara global. Perusahaan yang berkonsisten memberikan solusi berbagai warna cat pada setiap pelanggan. Dengan semakin besarnya permintaan pasar dan semakin variasi permintaan akan jenis produk Cat dari PT. Sarana Warna Megah Surabaya maka lokasi perusahaan semakin terasa sempit dan tidak memadai lagi. Atas dasar itu dan dengan pertimbangan yang matang akan masa depan perusahaan maka perusahaan beroperasi di lokasi baru, yaitu Jl. Raci 10 Benowo Surabaya. Di lokasi yang baru ini kapasitas produksi menjadi lebih besar serta di proses dengan tehnologi yang lebih modern. Jenis produk yang di hasilkan ikut berkembang menjadi Cat Tembok, Cat Dekorasi / Poster, Cat Lukis, Plamir Tembok, Plamir Kayu, Cat Genteng / Seng, Cat Besi / Kayu.

#### 4.1.2 Visi dan Misi

##### 1. Visi

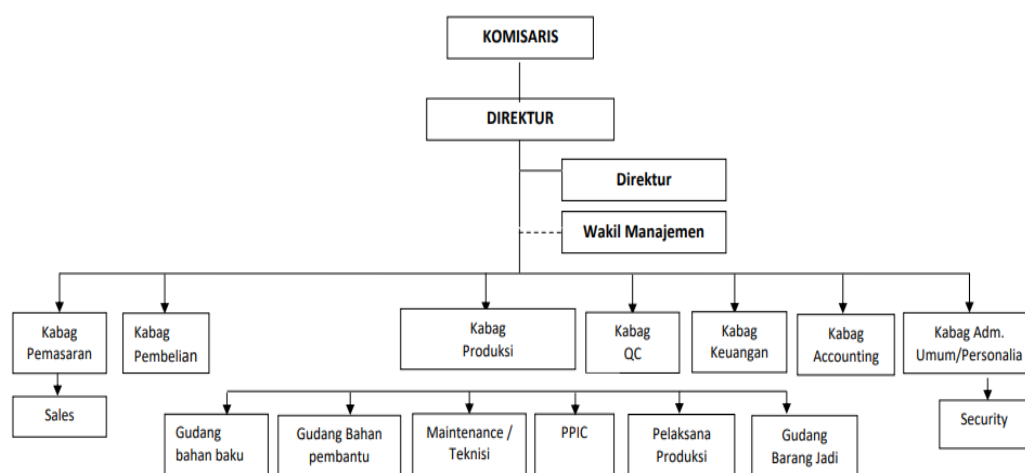
Menjadi perusahaan industri cat yang mampu memberikan mutu produk terbaik bagi pelanggan.

##### 2. Misi

Menyediakan produk dan pelayanan berkualitas dengan harga yang kompetitif dan mengelola bisnis industri cat melalui kegiatan operasional yang ekselen, menggunakan daya saing dan sinergi.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang menggambarkan hubungan kerja, wewenang dan tanggungjawab setiap tingkat yang ada dalam organisasi tersebut Adapun bagan organisasi PT. Sarana Warna Megah Surabaya sebagai berikut:



Uraian tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari masing – masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut adalah:

1. Komisaris

Komisaris bertugas melakukan secara umum atau khusus serta memberikan nasehat kepada direksi dalam menjalankan perusahaan. Selain itu komisaris wajib melapor kepada perseroan mengenai kepemilikan saham.

2. Direktur dan wakil manajemen

Direktur bertugas memimpin perusahaan, mengolah, dan mengkoordinir seluruh kegiatan yang ada didalamnya. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

3. Kepala Bagian Pemasaran

- a. Membuat strategi pemasaran yang meliputi rencana penjualan, daftar harga, dan sebagainya
- b. Menyusun program dan sistem distribusi penjualan barang sesuai dengan kebijaksanaan dan tujuan perusahaan
- c. Mengamati dan menganalisis peluang – peluang di pasar yang dapat dimanfaatkan oleh pasar
- d. Menjaga hubungan baik dengan pelanggan yang telah ada dan mencari pelanggan baru untuk memperluas pangsa pasar

#### 4. Kepala Bagian Pembelian

- a. Bertanggung jawab atas pembelian bahan baku untuk kelancaran produksi serta bahan penolong dan peralatannya.
- b. Bertanggung jawab atas kualitas dan kuantitas barang yang dibeli serta ketepatan waktu barang yang dibeli tersebut.

#### 5. Kepala Bagian Produksi

- a. Bertanggung jawab atas segala pelaksanaan dan kelancaran produksi.
- b. Mengawasi secara langsung seksi pembungkusan, pemrosesan dan pergudangan.
- c. Mengendalikan kualitas dan kuantitas hasil produksi.
- d. Mengatur dan mengawasi karyawan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan.

#### 6. Kepala Bagian Quality Control (QC)

- a. Memantau dan menguji perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan.
- b. Memverifikasi kualitas produk
- c. Memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk.
- d. Memastikan kualitas barang produksi sesuai standar agar lulus pemeriksaan.
- e. Merekomendasikan pengolahan ulang produk-produk berkualitas rendah

#### 7. Kepala Bagian Keuangan

- a. Merencanakan penyediaan kas dan bertanggung jawab terhadap pemakaian dana kas serta mengatur jadwal pembayaran hutang piutang perusahaan sehingga arus kas perusahaan tidak terganggu
- b. Melakukan pencatatan dan membuat bukti – bukti terhadap penerimaan dan pengeluaran baik melalui kas maupun bank
- c. Mengelola data keuangan yang menjadi informasi bagi perusahaan yang berguna dalam pengambilan keputusan

#### 8. Kepala Bagian Accounting

- a. Memenuhi serta melaksanakan kebijakan dan prosedur akuntansi sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan penagihan piutang kepada para pelanggan
- c. Menyusun sistem laporan pengeluaran perusahaan

#### 9. Kepala Bagian Adm. Umum / Personalia

Kepala bagian administrasi umum atau personalia bertanggung jawab atas penerimaan karyawan, penggajian karyawan, kesejahteraan karyawan, pemberhentian karyawan, dan hal – hal lain yang berkaitan dengan karyawan.

#### 10. Sales

- a. Menawarkan barang atau jasa produksi perusahaan kepada konsumen.
- b. Menjelaskan spesifikasi produk yang dijual kepada konsumen.
- c. Melakukan komunikasi dengan pelanggan.



## 11. Security

- a. Menjaga Keamanan Di Lingkungan Perusahaan Sebagai Checker Barang yang Masuk ke Lingkungan Perusahaan.
- b. Sebagai Checker Data Barang yang Keluar dari Perusahaan
- c. Melakukan Check Surat Ijin Keluar

## 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil – hasil penelitian. Untuk lebih jelasnya data diri responden tersebut dapat dilihat pada karakteristik berikut dalam jumlah dan presentase.

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur**

NO	Karakteristik Responden	Uraian	Jumlah	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki – laki	33	55
		Perempuan	27	45
<b>Total</b>			<b>60</b>	<b>100</b>
2.	Umur	22 – 29 th	21	35
		30 – 40 th	24	40
		41 – 50 th	15	25
<b>Total</b>			<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden laki – laki mendominasi yaitu sebesar 55% dibanding jumlah responden perempuan yaitu sebesar 45%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa proporsi karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya didominasi oleh karyawan laki – laki. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan yang bertenaga kuat dalam melakukan pekerjaan pembuatan barang di pabrik, pengiriman barang, pengangkutan barang dan Gudang.

Dilihat dari karakteristik usia responden diketahui jumlah responden yang berusia 22 – 29 tahun sebanyak 21 orang (35%), usia 30 – 40 tahun sebanyak 24 orang (40%), usia 41 – 50 tahun sebanyak 15 orang (25%). Dari uraian diatas dapat disimpulkan responden terbanyak berdasarkan usia pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya adalah usia 30 – 40 tahun sebanyak 24 orang (40%) menunjukkan bahwa mereka adalah karyawan yang mempunyai usia paling matang dan produktif dalam bekerja diperusahaan.

#### **4.3 Analisis Hasil Penelitian Variabel Bebas dan Terikat**

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Untuk mendiskripsikan jawaban yang dapat dilakukan dengan membuat persentase dari masing-masing jawaban item pernyataan variabel penelitian. Variabel-variabel dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dalam skala likert dari skor 1-5. Dengan menggambarkan indikator-indikator variabel diharapkan dapat menjelaskan tanggapan responden secara umum mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi. Dari data

jawaban responden akan dapat diketahui kategori pernyataan responden tentang masing-masing variabel dalam rentang skala mean.

Menurut Sugiyono (2017:80), untuk menentukan panjang kelas interval menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dengan hasil di atas, interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden yaitu:

**Tabel 4. 2 Tabel Interval Kelas**

$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju
$2,60 < x \leq 3,40$	Kurang Setuju
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju

Sumber : Peneliti 2022

Skala mean diatas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada pada koesioner. Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Produktivitas Kerja (Y).

### 4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1)

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari 5 pernyataan.

Berikut ini distribusi frekuensi variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

**Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

NO	Pernyataan	SKOR					Frekuensi Fx Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kuesioner		1	2	3	4	5	FX	MEAN
1	Para karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya selalu merapikan barang yang telah digunakannya	1	1	11	33	14	238	3,967
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	1,67	18,33	55	23,33		
2	Penataan ventilasi udara di proyek PT. Sarana Warna Megah Surabaya sangat baik	0	2	10	31	17	243	4,05
	<i>Presentase (%)</i>	0	3,33	16,67	51,67	28,33		
3	Penataan penerangan Pt. Sarana Warna Megah Surabaya Sangat baik	1	0	11	31	17	243	4,05
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	0	18,33	51,67	28,33		
4	Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya selalu menggunakan peralatan keamanan sesuai dengan SOP Perusahaan	1	0	14	28	17	240	4,00
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	0	23,33	46,67	28,33		
5	Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya memiliki kondisi yang baik	1	0	13	29	17	241	4,017
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	0	21,67	48,33	28,33		
MEAN								4,016

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata – rata skor sebesar 4,016. Nilai ini dalam rentang kategori “setuju”. Artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dijalankan PT. Sarana Warna Megah Surabaya dalam kategori baik.

### 4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel disiplin kerja terdiri dari 8 pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel disiplin kerja

**Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja**

NO	Pernyataan	SKOR					Frekuensi Fx Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Tujuan yang akan dicapai jelas dan ideal serta menantang bagi kemampuan karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya	1	0	11	38	10	236	3,93
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	0	18,33	63,33	16,67		
2	Pimpinan PT. Sarana Warna Megah Surabaya selalu berperilaku yang baik dalam bekerja dan menjadi contoh yang bagi karyawan	0	1	13	36	10	235	3,916
	<i>Presentase (%)</i>	0	1,67	21,67	60	16,67		
3	Perusahaan memberikan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang sesuai kepada karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya	1	0	6	34	19	250	4,167
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	0	10	56,67	31,67		
4	Pimpinan PT. Sarana Warna Megah Surabaya adil dalam memberikan pengakuan atau hukuman kepada karyawan	1	0	11	22	26	252	4,20
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	0	18,33	36,67	43,33		
5	Pimpinan PT. Sarana Warna Megah Surabaya selalu melakukan pengawasan pada karyawan saat bekerja	1	0	9	29	21	249	4,15
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	0	15	31,67	35		
6	Saat melakukan kesalahan, sanksi hukuman yang diberikan PT. Sarana Warna Megah Surabaya sesuai dengan kesalahan yang dibuat	0	2	22	31	5	219	3,65
	<i>Presentase (%)</i>	0	3,33	36,67	51,67	8,33		
7	Pimpinan PT. Sarana Warna Megah Surabaya berusaha menjalankan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawannya	1	5	13	35	6	220	3,67
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	8,33	21,67	58,33	10		

8	Pimpinan dan karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya menjalin hubungan kemanusiaan yang harmonis	1	2	12	36	9	230	3,83
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	3,33	20	60	15		
MEAN								3,939

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata – rata skor sebesar 3,939. Nilai ini dalam rentang kategori “setuju”. Artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang disiplin kerja yang telah dijalankan PT. Sarana Warna Megah Surabaya dalam kategori baik.

#### 4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X3)

Variabel motivasi terdiri dari 5 pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel motivasi

**Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi**

NO	Pernyataan	SKOR					Frekuensi Fx Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	PT. Sarana Warna Megah Surabaya telah memberikan imbalan (gaji) yang sesuai pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan sandang pangan dan papan	1	1	16	32	10	229	3,816
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	1,67	26,67	53,33	16,67		
2	Ada jaminan rasa aman bekerja sampai pensiun dari PT. Sarana Warna Megah Surabaya serta adanya asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja.	1	6	12	31	10	223	3,716
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	10	20	51,67	16,67		
3	Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya mendapatkan rasa bergotong royong dalam sebuah kelompok supaya tumbuhnya rasa kebersamaan.	1	5	19	29	6	214	3,567
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	8,33	31,67	48,33	10		

4	Perusahaan PT. Sarana Warna Megah Surabaya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan diri dengan mengikuti pelatihan didalam ataupun diluar perusahaan	3	2	18	34	3	212	3,53
	<i>Presentase (%)</i>	5	3,33	30	56,67	5		
5	Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya mendapatkan pengakuan status daan pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi karyawan dengan mempertimbangkan kemampuan dan pengalaman lain dari karyawan	3	1	14	34	8	223	3,716
	<i>Presentase (%)</i>	5	1,67	23,33	56,67	13,33		
MEAN								3,689

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata – rata skor sebesar 3,689. Nilai ini dalam rentang kategori “setuju”. Artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang motivasi yang telah dijalankan PT. Sarana Warna Megah Surabaya dalam kategori baik.

#### 4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Variabel produktivitas kerja terdiri dari 6 pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja

**Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivas Kerja**

NO	Pernyataan	SKOR					Frekuensi Fx Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan PT. sarana Warna Megah Surabaya mampu melakukan pekerjaannya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya	1	4	13	30	12	228	3,8
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	6,67	21,67	50	20		
2	Karyawan bersungguh – sungguh dalam melakukan pekerjaannya dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan	1	2	11	31	15	237	3,95
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	3,33	18,33	51,67	25		

3	Karyawan berusaha menyelesaikan tugasnya sebelum batas waktu yang telah ditetapkan dan tidak mengeluh atas pekerjaannya	1	0	13	32	14	238	3,967
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	0	21,67	53,33	23,33		
4	Perusahaan memberikan kesempatan dalam mengembangkan diri dan berkeaktifitas sendiri dalam pekerjaannya	1	0	12	33	14	239	3,983
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	0	20	55	23,33		
5	Karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan	1	1	16	32	10	229	3,816
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	1,67	26,67	53,33	16,67		
6	Karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	1	1	12	36	10	233	3,883
	<i>Presentase (%)</i>	1,67	1,67	20	60	16,67		
MEAN								3,899

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas diketahui bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata – rata skor sebesar 3,899. Nilai ini dalam rentang kategori “setuju”. Artinya mayoritas responden menyatakan pendapat tentang produktivitas kerja yang telah dijalankan PT. Sarana Warna Megah Surabaya dalam kategori baik.

#### 4.4 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1 Analisis Hasil Penelitian

###### 4.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi yang nilai



signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah valid. Untuk jumlah sampel sebanyak 60 maka didapatkan r tabel sebesar 0,254. Berikut hasil uji validitas yang telah peneliti uji dengan SPSS :

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas**

No.	Item Pertanyaan	r hitung	r t 7abel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)				
1.	X1.1	0,796	0,254	Valid
2.	X1.2	0,800	0,254	Valid
3.	X1.3	0,878	0,254	Valid
4.	X1.4	0,819	0,254	Valid
5.	X1.5	0,732	0,254	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
1.	X2.1	0,702	0,254	Valid
2.	X2.2	0,591	0,254	Valid
3.	X2.3	0,700	0,254	Valid
4.	X2.4	0,704	0,254	Valid
5.	X2.5	0,687	0,254	Valid
6.	X2.6	0,623	0,254	Valid
7.	X2.7	0,710	0,254	Valid
8.	X2.8	0,635	0,254	Valid
Motivasi (X3)				

1.	X3.1	0,766	0,254	Valid
2.	X3.2	0,843	0,254	Valid
3.	X3.3	0,869	0,254	Valid
4.	X3.4	0,853	0,254	Valid
5.	X3.5	0,704	0,254	Valid
Produktivitas Kerja (Y)				
1.	Y1	0,616	0,254	Valid
2.	Y2	0,805	0,254	Valid
3.	Y3	0,825	0,254	Valid
4.	Y4	0,834	0,254	Valid
5.	Y5	0,805	0,254	Valid
6.	Y6	0,750	0,254	Valid

Sumber : Peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pertanyaan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,254 pada taraf signifikan 5%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar dari indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

#### 4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur

obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Hasil uji validitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel Penelitian</b>	<b><i>alpha Cronbarch</i></b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0,864	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,824	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,865	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,861	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan reliabel karena nilai *alpha Cronbach* yang dihasilkan masing – masing variabel lebih dari 0,6.

#### **4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*). Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda seperti terangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4. 9 Analisis Regresi Linear Berganda**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.229	2.609		.471	.639
	X1	.587	.132	.506	4.460	.000
	X2	.211	.098	.231	2.155	.036
	X3	.204	.101	.190	2.016	.049

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,229 + 0,587X_1 + 0,211X_2 + 0,204X_3$$

Adapun penjelasan dari persamaan regresi linear berganda berikut ini :

1. Nilai konstanta 1,229

Nilai konstanta yang menunjukkan 1,229. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) sama dengan nol, maka Produktivitas Kerja (Y) akan konstan sebesar 1,229.

2. Koefisien Keselamatan dan Kesehatan Kerja = 0,587

Koefisien regresi pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) adalah sebesar 0,587. Artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja naik satu satuan, maka produktivitas (Y) akan naik sebesar 0,587 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan, maka dengan kata lain tingginya keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja.

3. Koefisien Disiplin Kerja = 0,211

Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 0,211. Artinya jika disiplin kerja naik satu satuan, maka produktivitas (Y) akan naik sebesar 0,211 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan, maka dengan kata lain tingginya disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja.

4. Koefisien Motivasi = 0,204

Koefisien regresi pada variabel motivasi (X3) adalah sebesar 0,204. Artinya jika disiplin kerja naik satu satuan, maka produktivitas (Y) akan naik sebesar 0,204 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan, maka dengan kata lain tingginya motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja.

#### 4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi. Berikut ini adalah koefisien determinasi  $R^2$  yang dihasilkan :

**Tabel 4. 10 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.586	2.403

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa nilai R Square yang dihasilkan adalah 0,607 yang artinya adalah variabel keselamatan dan kesehatan kerja, produktivitas kerja dan motivasi hanya mempengaruhi 60,7% dari variabel produktivitas pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya. Sedangkan 39,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak dibahas di penelitian ini.

#### 4.4.4 Uji Hipotesis

##### 4.4.4.1 Uji Simultan (f)

Uji f adalah hipotesis simultan yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Berikut adalah hasil dari uji f sebagai berikut :

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Simultan (f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498.962	3	166.321	28.797	.000 <sup>b</sup>
	Residual	323.438	56	5.776		
	Total	822.400	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil analisa Uji f diperoleh Fhitung sebesar 28,797 dan Rumus hitung f tabel (k;n-k-1) yaitu (3;56) diperoleh Ftabel sebesar 2,77 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ . Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini berarti variabel

Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

#### 4.4.4.2 Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent variable*) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent variable*) Variabel bebas dapat terbukti berpengaruh terhadap variabel terikat apabila hasil uji menunjukkan nilai t hitung > t tabel dengan nilai signifikansi ( $\alpha$ ) kurang dari 0,05. Hasil uji t dapat dilihat ditabel berikut ini.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (t)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.229	2.609		.471	.639
	X1	.587	.132	.506	4.460	.000
	X2	.211	.098	.231	2.155	.036
	X3	.204	.101	.190	2.016	.049

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t, menunjukkan bahwa :

1. Dari Tabel 4.12 dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t

hitung yang menunjukkan nilai 4,460. Sedangkan dengan rumus t tabel ( $k;n-k-1$ ) yaitu (3:56) diperoleh t tabel 2,00324 yang berarti t hitung  $>$  t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja.

2. Dari Tabel 4.12 dari variabel disiplin kerja dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 2,155. Sedangkan dengan rumus t tabel ( $k;n-k-1$ ) yaitu (3:56) diperoleh t tabel 2,00324 yang berarti t hitung  $>$  t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,036 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja.
3. Dari Tabel 4.12 dari variabel motivasi dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 2,016. Sedangkan dengan rumus t tabel ( $k;n-k-1$ ) yaitu (3:56) diperoleh t tabel 2,00324 yang berarti t hitung  $>$  t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,049 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja.

#### **4.4.4.3 Pengaruh Dominan**

Untuk mengetahui variabel bebas yang paling dominan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandartkan ( $\beta$ ) atau *standardized of coefficient*



beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat ditabel berikut ini :

**Tabel 4. 13 Hasil Pengaruh Dominan**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.229	2.609		.471	.639
	X1	.587	.132	.506	4.460	.000
	X2	.211	.098	.231	2.155	.036
	X3	.204	.101	.190	2.016	.049

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil penelitian 2022

Dari Tabel 4.13 menunjukkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,506 atau 50,6%. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,231 atau 23,3% dan variabel motivasi memiliki koefisien beta sebesar 0,190 atau 19%. Ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga Hipotesis diterima.

## **4.5 Pembahasan**

### **4.5.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara simultan mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja dengan nilai  $f$  hitung positif 28,797 lebih besar dari nilai  $f$  tabel sebesar 2,77 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja PT. Sarana Warna Megah Surabaya. Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat.

Berdasarkan nilai R Square pada hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) Simultan diperoleh hasil 0,607 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 77,9% dan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sehingga jika variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka Produktivitas Kerja karyawan akan meningkat.

Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja (Sutrisno

2020:102). Kussrianto dalam Sutrisno (2020:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keselamatan dan kesehatan, disiplin kerja, dan motivasi.

Penelitian yang menjadi referensi adalah Maysana Elenika dan Anshari Putra (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asahan”. Ketiga variabel yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, program keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh dengan hasil uji Fhitung (18,198) > Ftabel (2,80) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja terbukti kebenarannya.

#### **4.5.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja dengan nilai t hitung positif untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja 4,460 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,00324 dengan tingkat signifikansi  $0,000 <$

0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Sarana Warna Megah Surabaya, di mana besarnya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 60,7% terhadap Produktivitas Kerja.

Menurut Leon C. Megginson dalam Mangkunegara (2021:161) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan istilah yang berbeda. Dalam bidang kepegawaian, keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sinambela (2016:364) keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisiologis dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi. Apabila suatu organisasi melakukan berbagai tindakan K3 dengan efektif, dapat dipastikan berkurangnya pegawai yang akan menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai implikasi dari pelaksanaan tugas mereka dalam organisasi.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kevin Rei Samahati (2020), berjudul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado” yang mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado. Berdasarkan hasil tersebut apabila

Keselamatan dan Kesehatan Kerja berjalan dengan baik maka Produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja terbukti kebenarannya.

#### **4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja dengan nilai t hitung positif untuk variabel disiplin kerja 2,155 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,00324 dengan tingkat signifikansi  $0,036 < 0,05$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Sarana Warna Megah Surabaya, di mana besarnya pengaruh disiplin kerja sebesar 60,7% terhadap Produktivitas Kerja.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2020:86) mendefinisikan disiplin sebagai sikap keadaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan, namun, karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya masih sering melakukan pelanggaran disiplin kerja. Menurunnya disiplin kerja berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, artinya jika disiplin kerja lebih ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan akan bertambah.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dini Riskhi Ariani, dkk (2020), dengan judul “Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Buana Cipta Propertindo” dengan hasil variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas karyawan.

Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyebutkan bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja terbukti kebenarannya.

#### **4.5.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel motivasi mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja dengan nilai t hitung positif untuk variabel motivasi 2,016 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,00324 dengan tingkat signifikansi  $0,049 < 0,05$ . Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja PT. Sarana Warna Megah Surabaya, di mana besarnya pengaruh motivasi sebesar 60,7% terhadap Produktivitas Kerja.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2020:111) motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan akan tidak tercapai. Motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan menunjukkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada

pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu diperlukan motivasi yang tinggi agar produktivitas kerja meningkat.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fiera Zelinsha Laisa dan Valentina Monoarfa (2018), dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan karyawan pada PT. Primarindo Kencana” yang menyatakan motivasi berpengaruh secara parsial signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyebutkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja terbukti kebenarannya.

#### **4.5.5 Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang Berpengaruh Dominan Terhadap Produktivitas Karyawan**

Dalam pengujian dan analisis koefisien determinasi parsial diperoleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan nilai koefisien beta terbesar 0,587 atau 58,7% dibandingkan dengan lainnya. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien beta 0,211 atau 21,1% sedangkan motivasi mempunyai nilai koefisien beta terkecil yaitu 0,204 atau 20,4%. Hasil ini menunjukkan sesuai dengan hipotesis awal yang menyebutkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya

Menurut Leon C. Megginson dalam Mangkunegara (2021:161) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan istilah yang berbeda. Keselamatan

kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan , kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah program yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha untuk upaya mencegah kecelakaan di tempat kerja dan penyakit terkait pekerjaan dengan mengenali potensi bahaya dapat menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan memprediksi jika terjadi kecelakaan dan penyakit kerja.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang telah dirumuskan sebelumnya yang menyebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh dominan terhadap Produktivitas kerja terbukti kebenarannya.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang sudah dilakukan mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sarana Warna Megah Surabaya dapat disimpulkan :

1. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. Artinya bahwa jika variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi ditingkatkan secara bersama-sama maka Produktivitas Kerja akan meningkat
2. Untuk pengujian secara parsial variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y), variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dan variabel Motivasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y)
3. Dari pengujian secara simultan dan parsial diantara ketiga variabel yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) variabel yang dominan mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y) adalah variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

### 1. Saran bagi Perusahaan

Keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan motivasi dapat ditingkatkan dan dikelola dengan baik yaitu melalui perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan memberikan jaminan kepada karyawan. Perusahaan lebih meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan dan memberikan motivasi untuk mendorong karyawan agar lebih semangat bekerja

### 2. Saran bagi Karyawan

Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya sebaiknya harus menunjukkan produktivitas yang tinggi agar pihak manajemen dapat memberikan penilaian yang baik, sehingga karyawan mendapatkan timbal baliknya. Maka sebaiknya PT. Sarana Warna Megah Surabaya mengadakan pendidikan dan pelatihan keselamatan kerja untuk karyawan secara berkala agar lebih terarah, lebih jelas dan lebih baik lagi guna untuk meminimalisir kecelakaan kerja. Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya diharapkan dapat menjalankan program keselamatan dan kesehatan kerja yang di berikan oleh pihak perusahaan tersebut. Diharapkan karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya harus bisa

menjadi teladan bagi semua agar para karyawan bisa mempunyai kedisiplinan yang baik karena para karyawan mempunyai pimpinan yang baik dalam hal kedisiplinan.

### 3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya hendaknya penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja serta dapat mengambil sample yang lebih banyak lagi agar hasil penelitian yang didapat bisa menjadi lebih kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Dini R, Sri Langgeng Ratnasari dan Rona Tanjung. 2020. *Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Buana Cipta Propertindo*. Jurnal Dimensi vol. 9, NO. 3 : 480-493
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elenika, Maysana dan Anshari Putra. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sumber Usaha Kencana Agung Kabupaten Asaha*. Jurnal Sains ekonomi
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm spss 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Laisa, Fiera Z dan Valentina Monoarfa. 2018. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan karyawan pada PT. Primarindo Kencana*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 1. No 2
- Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pertiwi, Feni. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan*. Journal Administrasi Negara Volume 5 Nomor 1
- Saleh, Abdul R. 2018. *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java semarang*. Among Makarti Vol. 11 No.21
- Samahati, Kevin R. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado*. 2020. Jurnal EMBA Vol.8 No.1
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Bumi Aksara  
Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatis dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryani, Popong, Yoyok Cahyono dan Berliana Dita Utami. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Tuntex Garment Indonesia*. Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR) Volume: 1 No: 1

Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media

Wahyuni, Nining, Bambang Suyadi dan Wiwin Hartanto. 2018. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol. 12 No. 1

**Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DISIPLIN  
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
PT. SARANA WARNA MEGAH SURABAYA**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara (i)

Di Tempat.

Dengan Hormat,

Saya mahasiswi Universitas Bhayangkara Surabaya Program Studi  
Manajemen Sumber Daya Manusia.

Nama : Dita Triandani

NIM : 1812111055

Ingin meminta kesediaan anda untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya ajukan, guna pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir saya di Universitas Bhayangkara Surabaya. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. SARANA WARNA MEGAH SURABAYA”**. Atas kesediaan dan kerjasama anda, saya ucapkan terima kasih.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Jenis Kelamin : L / P

Umur :

**PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang menurut Bapak/Ibu anggap sesuai. Pilihan jawaban untuk pernyataan berikut ini adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>A. Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja (X1)</b>						
1.	Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya selalu merapikan barang yang telah digunakannya					
2.	Penataan ventilasi udara di proyek PT. Sarana Warna Megah Surabaya sangat baik					
3.	Penataan penerangan PT. Sarana Warna Megah Surabaya Sangat baik					

4.	Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya selalu menggunakan peralatan keamanan sesuai dengan SOP Perusahaan					
5.	Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya memiliki kondisi yang baik					
<b>B. Disiplin Kerja</b>						
1.	Tujuan yang akan dicapai jelas dan ideal serta menantang bagi kemampuan karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya					
2.	Pimpinan PT. Sarana Warna Megah Surabaya selalu berperilaku yang baik dalam bekerja dan menjadi contoh yang bagi karyawan					
3.	Perusahaan memberikan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) yang sesuai kepada karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya					
4.	Pimpinan PT. Sarana Warna Megah Surabaya adil dalam memberikan pengakuan atau hukuman kepada karyawan					
5.	Pimpinan PT. Sarana Warna Megah Surabaya selalu melakukan pengawasan pada karyawan saat bekerja					
6.	Saat melakukan kesalahan, sanksi hukuman yang diberikan PT. Sarana Warna Megah Surabaya sesuai dengan kesalahan yang dibuat					
7.	Pimpinan PT. Sarana Warna Megah Surabaya berusaha menjalankan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawannya					
8.	Pimpinan dan karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya menjalin hubungan kemanusiaan yang harmonis					
<b>C. Motivasi</b>						
1.	PT. Sarana Warna Megah Surabaya telah memberikan imbalan (gaji) yang sesuai pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan sandang pangan dan papan					



2.	Ada jaminan rasa aman bekerja sampai pensiun dari PT. Sarana Warna Megah Surabaya serta adanya asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja.					
3.	Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya mendapatkan rasa bergotong royong dalam sebuah kelompok supaya tumbuhnya rasa kebersamaan.					
4.	Perusahaan PT. Sarana Warna Megah Surabaya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan diri dengan mengikuti pelatihan didalam ataupun diluar perusahaan					
5.	Karyawan PT. Sarana Warna Megah Surabaya mendapatkan pengakuan status daan pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi karyawan dengan mempertimbangkan kemampuan dan pengalaman lain dari karyawan					

#### **D. Produktivitas Kerja**

1.	Karyawan PT. sarana Warna Megah Surabaya mampu melakukan pekerjaannya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya					
2.	Karyawan bersungguh – sungguh dalam melakukan pekerjaannya dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan					
3.	Karyawan berusaha menyelesaikan tugasnya sebelum batas waktu yang telah ditetapkan dan tidak mengeluh atas pekerjaannya					
4.	Perusahaan memberikan kesempatan dalam mengembangkan diri dan berkreatifitas sendiri dalam pekerjaannya					
5.	Karyawan berusaha meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan					
6.	Karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					

## Lampiran 2 : Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden

responden	Keselamatan dan kesehatan kerja (X1)					jumlah X1	rata-rata X1	Disiplin kerja (X2)								jumlah X2	rata-rata X2	motivasi kerja (X3)					jumlah X3	rata-rata X3	Produktivitas kerja Y						jumlah Y1	rata-rata Y1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8			X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5			Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6		
1	4	4	4	3	3	18	3.60	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4.13	4	4	4	3	3	18	3.60	4	4	4	4	4	4	24	4.00
2	3	3	3	3	3	15	3.00	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3.63	3	3	3	3	3	15	3.00	4	3	3	3	3	3	19	3.17
3	4	4	4	4	4	20	4.00	3	3	4	4	4	3	3	4	28	3.50	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	3	3	22	3.67
4	4	4	4	5	5	22	4.40	4	3	5	5	5	3	3	3	31	3.88	5	5	5	4	4	23	4.60	4	5	3	3	4	4	23	3.83
5	4	4	4	4	5	21	4.20	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4.13	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
6	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	5	4	4	3	4	4	34	4.25	4	4	4	3	4	19	3.80	4	5	5	5	5	5	29	4.83
7	3	3	4	4	3	17	3.40	4	4	4	3	4	3	3	3	28	3.50	3	4	4	4	4	19	3.80	4	4	4	3	4	4	23	3.83
8	4	4	3	3	3	17	3.40	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4.25	5	4	4	4	5	22	4.40	4	4	5	5	4	4	26	4.33
9	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	4	2	3	3	4	16	3.20	4	4	4	4	4	4	24	4.00
10	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	3	3	3	4	4	4	29	3.63	3	5	5	5	5	23	4.60	4	3	3	4	4	4	22	3.67
11	3	3	4	4	4	18	3.60	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3.63	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
12	4	5	4	3	3	19	3.80	3	4	4	5	5	3	3	4	31	3.88	3	4	3	3	4	17	3.40	4	4	4	3	3	4	22	3.67
13	5	5	4	4	4	22	4.40	4	3	4	4	4	4	3	3	29	3.63	4	4	3	4	4	19	3.80	4	4	4	4	4	3	23	3.83
14	4	4	4	3	4	19	3.80	3	3	5	5	5	4	4	4	33	4.13	4	4	4	4	3	19	3.80	4	4	4	3	3	3	21	3.50
15	4	4	4	3	3	18	3.60	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3.88	4	4	4	4	3	19	3.80	4	4	3	4	4	4	23	3.83
16	4	4	3	3	4	18	3.60	3	3	5	4	4	3	2	4	28	3.50	4	3	4	4	4	19	3.80	4	2	4	3	2	4	19	3.17
17	3	4	5	5	5	22	4.40	3	5	3	5	4	3	4	4	31	3.88	3	3	3	4	4	17	3.40	4	5	5	5	5	5	29	4.83
18	5	5	5	4	4	22	4.60	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4.13	4	3	3	3	5	18	3.60	4	4	4	5	4	3	24	4.00
19	5	5	5	3	3	21	4.20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	4	3	3	3	4	17	3.40	4	4	3	4	4	4	23	3.83
20	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	4	4	5	3	2	2	30	3.75	3	2	3	3	4	15	3.00	4	2	4	4	3	5	22	3.67
21	5	5	5	5	4	24	4.80	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4.38	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	5	5	5	27	4.50
22	4	4	3	3	3	17	3.40	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.88	3	4	4	3	4	18	3.60	4	4	4	4	4	3	23	3.83
23	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3.75	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	3	23	3.83
24	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
25	3	5	5	5	4	22	4.40	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4.75	4	4	3	3	3	17	3.40	4	4	4	3	3	3	21	3.50
26	3	3	3	4	4	17	3.40	4	4	5	5	4	4	3	3	32	4.00	3	4	3	4	3	17	3.40	4	4	4	4	3	4	23	3.83
27	4	4	3	3	4	18	3.60	5	5	4	4	4	3	4	3	32	4.00	4	5	5	4	4	22	4.40	4	4	4	4	4	4	24	4.00
28	4	4	3	3	4	18	3.60	4	4	4	5	5	3	3	3	31	3.88	3	3	4	4	4	18	3.60	4	3	4	3	4	4	22	3.67
29	4	4	5	4	4	21	4.20	4	5	5	5	5	3	4	4	35	4.38	4	3	3	4	4	18	3.60	4	5	5	5	5	5	29	4.83
30	4	4	4	5	4	21	4.20	5	4	4	3	4	4	4	4	32	4.00	4	4	4	4	3	19	3.80	4	5	4	5	4	4	26	4.33
31	2	2	4	4	5	17	3.40	4	4	4	5	3	3	4	4	31	3.88	3	2	2	1	1	9	1.80	4	4	4	3	3	4	22	3.67
32	4	4	4	3	5	20	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	4	4	4	4	4	20	4.00	4	3	3	4	4	4	22	3.67
33	5	4	4	4	4	21	4.20	3	3	4	4	4	4	4	5	31	3.88	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
34	4	4	4	4	4	20	4.00	5	4	4	4	4	2	2	4	29	3.63	4	4	3	3	4	18	3.60	4	4	3	4	4	4	23	3.83
35	4	4	4	5	5	22	4.40	3	4	4	3	4	3	3	3	27	3.38	5	5	4	4	4	22	4.40	4	5	5	5	5	4	28	4.67
36	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3.75	5	5	4	4	4	22	4.40	4	3	3	4	3	3	20	3.33
37	5	5	5	4	5	24	4.80	4	3	5	5	5	3	2	2	29	3.63	3	2	3	3	2	13	2.60	4	5	5	4	4	4	26	4.33
38	5	5	5	5	4	24	4.80	4	3	5	5	5	4	3	4	33	4.13	5	5	5	5	5	25	5.00	4	4	4	5	4	4	25	4.17
39	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00	4	5	5	4	4	22	4.40	4	4	5	4	4	4	25	4.17
40	3	3	4	4	5	19	3.80	4	4	4	5	5	5	5	5	37	4.63	3	2	2	3	1	11	2.20	4	5	4	4	3	3	23	3.83
41	4	5	5	5	4	23	4.60	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4.25	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	4	24	4.00
42	5	5	4	5	5	24	4.80	5	5	5	5	5	4	4	5	38	4.75	4	5	5	5	5	24	4.80	4	5	5	5	4	5	28	4.67
43	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.00	5	4	4	4	4	21	4.20	4	3	4	4	5	5	25	4.17
44	4	4	4	4	4	20	4.00	3	4	4	5	5	3	2	3	29	3.63	4	4	3	4	3	18	3.60	4	4	4	4	4	4	24	4.00
45	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	3	3	4	4	4	30	3.75	4	4	4	3	3	18	3.60	4	4	4	4	4	4	24	4.00
46	5	5	5	5	5	25	5.00	4	4	5	5	5	3	4	3	33	4.13	4	3	3	3	4	17	3.40	4	5	5	5	5	5	29	4.83
47	5	5	5	5	5	25	5.00	5	5	5	5	5	5	5	3	38	4.75	5	5	4	4	5	23	4.60	4	5	5	5	5	5	29	4.83
48	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	5	5	5	4	4	5	36	4.50	5	4	4	4	4	21	4.20	4	5	5	5	3	3	25	4.17
49	4	5	4	4	4	21	4.20	4	4	4	5	5	3	3	4	32	4.00	4	3	3	4	4	18	3.60	4	4	4	3	4	4	23	3.83
50	5	5	5	5	5	25	5.00	4	4	5	5	5	4	4	4	35	4.38	3	3	3	4	4	17	3.40	4	5	5	5	5	5	29	4.83
51	4	4	5	5	5	23	4.60	4	4	5	5	3	3	4	4	31	3.88	4	5	3	3	3	18	3.60	4	5	5	4	3	4	25	4.17
52	3	4	4	3	3	17	3.40	3	4	3	3	3	4	4	4	28	3.50	3	4	2	3	4	16	3.20	4	3	3	3	3	3	19	3.17
53	4	3	4	4	3	18	3.60	4	3	5	4	4	3	4	5	32	4.00	5	3	4	4	5	21	4.20	4	4	3	4	3	4	22	3.67
54	4	4	5	5	3	21	4.20	3	3	3	5	5	4	4	4	31	3.88	4	4	3	2	3	16	3.20	4	5	4	4				

### Lampiran 3 : Hasil Uji SPSS

#### VALIDITAS X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.828**	.591**	.436**	.365**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.828**	1	.666**	.429**	.324*	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.011	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.591**	.666**	1	.729**	.553**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.436**	.429**	.729**	1	.684**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.365**	.324*	.553**	.684**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.004	.011	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.796**	.800**	.878**	.819**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



X2	Pearson Correlation	.702**	.591**	.700**	.704**	.687**	.623**	.710**	.635**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### VALIDITAS X3

#### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.601**	.584**	.524**	.424**	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.601**	1	.726**	.626**	.431**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.584**	.726**	1	.767**	.433**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.524**	.626**	.767**	1	.529**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.424**	.431**	.433**	.529**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.766**	.843**	.869**	.853**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## VALIDITAS Y

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.474**	.401**	.338**	.281*	.263*	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.008	.029	.043	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	.474**	1	.660**	.619**	.539**	.409**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	.401**	.660**	1	.648**	.566**	.564**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.338**	.619**	.648**	1	.690**	.604**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.281*	.539**	.566**	.690**	1	.695**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.263*	.409**	.564**	.604**	.695**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.043	.001	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.616**	.805**	.825**	.834**	.805**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### RELIABILITAS X1

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

### RELIABILITAS X2

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	8

### RELIABILITAS X3

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	5

### RELIABILITAS Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6

**HASIL UJI F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498.962	3	166.321	28.797	.000 <sup>b</sup>
	Residual	323.438	56	5.776		
	Total	822.400	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

**HASIL UJI T****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.229	2.609		.471	.639
	X1	.587	.132	.506	4.460	.000
	X2	.211	.098	.231	2.155	.036
	X3	.204	.101	.190	2.016	.049

a. Dependent Variable: Y

**HASIL UJI R<sup>2</sup>****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.586	2.403

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1